

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN-LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL



La sobrecarga de trabajo y su incidencia en el estrés laboral de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León

Monografía para optar al Título de Licenciadas en Trabajo Social

Autores:

Bra. María Carlota Mantilla Midence

Bra. Celeste Regina Rivera

Bra. Bleysi Marié Zeledón Blandón

Tutor:

MSc. María Cecilia Aragón

León Noviembre del 2014

“A la Libertad por la Universidad”



AGRADECIMIENTOS

A nuestra tutora MSc. María Cecilia Aragón por el tiempo y esfuerzo dedicado en la realización de la monografía.

A los docentes de la carrera de Trabajo Social por quienes fuimos enriquecidos profesionalmente y humanamente a lo largo de estos cinco años.

Al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades por autorizarnos la aplicación de la investigación en dicha Facultad.

A los docentes y representantes de grupos de las Carreras de Trabajo Social y Comunicación Social por su tiempo e información brindada a través de los instrumentos que se les aplicó para esta investigación.

A Jaime Olivas por apoyarnos en el uso del programa SPSS para el procesamiento de la información obtenida a través de los instrumentos.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León por habernos brindado la valiosa oportunidad de prepararnos profesionalmente y alcanzar nuestro sueño de ser licenciadas.



DEDICATORIA

A Dios, quien me ha dado sabiduría a lo largo del transcurso de mi carrera y en la realización de este trabajo monográfico.

A mis padres, Luis Felipe Mantilla y Lorna Midence, que gracias a su esfuerzo y apoyo incondicional en todos los sentidos, logre culminar mi carrera.

A mi hija, Sofía Rebeca quien vino a llenar mi vida de amor y a darme las fuerzas para seguir adelante y lograr culminar con éxito este trabajo.

A los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social, quienes nos brindaron su valioso tiempo durante la realización de este trabajo.

A mis compañeras de equipo, por su apoyo incondicional y comprensión durante el transcurso de mi carrera, por su dedicación, responsabilidad y perseverancia en la realización de este trabajo.

María Carlota Mantilla Midence.



DEDICATORIA

A Dios, mi fuente de vida e inspiración, mi más grande amor, salvador, proveedor y sanador, quien me ha dado fortaleza, sabiduría y ha dirigido mis pasos para culminar mis estudios profesionales, y quien cumplió este anhelo de mi corazón. Él es mi héroe.

A mi madre Martha Lorena Rivera, una mujer ejemplar y luchadora, a quien amo mucho, admiro y honro por su amor incondicional y esfuerzo en todos estos años de mi preparación profesional. Porque compartió mi sueño de estudiar esta carrera y jamás me dejó sola, es mi gran amiga.

A mis padres espirituales, Apóstol Oscar Bárcenas y Pastora Gladys Bárcenas, de quienes he recibí amor, valores espirituales y consejos de oro para todos los ámbitos de mi vida.

A mi tía Martha Lilly Lira Mairena, quien me apoyó durante mucho tiempo en mi educación y a quien aprecio muchísimo.

A mis primos Erick Javier Mayorga Rivera y Fernando Manuel Mayorga Rivera, quienes me apoyaron fuertemente en mi preparación profesional y de quienes también recibí mucho cariño.

Celeste Regina Rivera.



DEDICATORIA

Este esfuerzo realizado se lo dedico primeramente a Dios que es nuestro padre celestial el que nos guía en el transcurso de nuestras vidas y a nuestra madre santísima la virgen María por siempre interceder por nosotros.

A mis queridos padres Gladys Blandón y Marcos Zeledón por ser ese apoyo incondicional a lo largo de mi vida ya sea material o espiritual y por estar siempre aconsejándome para lograr cumplir este que es nuestro sueño.

A mi hermana Kenia Zeledón para servirle de ejemplo y que algún día logre culminar este gran sueño.

A mis abuelitos que aunque no están hoy conmigo, están en mi corazón, y fueron parte importante de mi formación y ejemplo de vida les dedico esto de todo corazón, este triunfo que tanto querían ver hoy se está cumpliendo.

A mi familia porque han sido ese granito de arena, ese apoyo y esa guía de consejos que te animan a salir adelante y continuar luchando por lo que se quiere.

Bleysi Marié Zeledón Blandón



RESUMEN

El presente trabajo de investigación, consiste en describir cómo la sobrecarga de trabajo incide en el estrés laboral de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León. Con este estudio pretendimos identificar la sobrecarga de trabajo de las y los docentes, reconocer las principales afectaciones del estrés laboral en la salud física y psicológica de los mismos, así como vincular la sobrecarga y el estrés. Para la realización de este trabajo investigativo se recopiló información a través de encuestas a los sujetos de estudio y entrevistas a los informantes clave. Con la recopilación de la información y su posterior análisis pudimos concluir que el Nivel de Sobrecarga en los docentes se clasifica de Moderada a Elevada y el Nivel de Estrés Laboral reconocido en las y los docentes se clasifica de Bastante Moderado a Moderado. A la luz de los resultados obtenidos fuimos capaces de proponer algunas estrategias útiles para evitar que la sobrecarga influya en el nivel de estrés laboral, como es el caso de una mejor organización laboral para ejercer las funciones con un mínimo de sobrecarga y por ende sin estrés o con un nivel bastante moderado del mismo; es así que con medidas como estas es posible favorecer la salud física y psicológica de los académicos del estudio.

Palabras claves: estrés laboral, sobrecarga de trabajo, sobrecarga cuantitativa, sobrecarga física, distrés.



ÍNDICE

Resumen

I.	Introducción.....	Pág. 1
II.	Marco Teórico Referencial.....	Pág. 5
III.	Operacionalizacion de variables.....	Pág. 47
IV.	Metodología.....	Pág. 55
V.	Análisis.....	Pág. 62
VI.	Conclusiones.....	Pág. 73
VII.	Recomendaciones.....	Pág. 75

Bibliografía

Anexos



I. INTRODUCCION

Con esta investigación identificamos como la sobrecarga de trabajo repercute en el nivel de estrés laboral de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León, y cuyo fenómeno afecta la salud física y psicológica (cognitivo y emocional).

Cabe resaltar que la Universidad es una de las principales instituciones que ejecutan una labor social, como es la formación profesional de las y los estudiantes, quienes juegan un papel esencial en el desarrollo social y económico de la sociedad; pues es a través del proceso de profesionalización que se construyen cambios en la estructura social y económica del país. Para ello debe contar con un personal no solamente calificado técnicamente, sino con buena salud física y emocional para desempeñarse correctamente en su labor docente.

El propósito del estudio fue mostrar la realidad que viven las y los docentes al tener sobrecarga de trabajo en su centro de labores y cómo ésta afecta su nivel de estrés laboral, con consecuencias físicas y emocionales.

El estudio fue de mucha importancia para las y los docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, ya que con los resultados que arrojó pudimos contribuir positivamente en la salud laboral de éstos y éstas, previniendo el estrés por sobrecarga de trabajo el cual se ubicaba entre los niveles de bastante moderado a moderado, y con ello poder contribuir a una mejora en su vida personal y profesional.

También el tema de investigación de este estudio, ofreció información a las y los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades para la obtención de buenas relaciones familiares e interpersonales, con ausencia de estrés laboral. Puesto que todo funciona como un sistema y toda afectación en el estado físico y emocional de las personas, repercute en sus relaciones del hogar, con amigos, personas con las que más se relacionan y conforman su vida personal o social. Y tras el análisis



de nuestro estudio, pudieron reflexionar sobre el impacto que tiene su vida laboral con sus relaciones sociales.

Por otra parte, los resultados obtenidos con esta investigación permitieron que los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades realicen un buen desempeño en su cargo profesional en la institución –sin estrés-, y así brinden educación de calidad y efectiva, la que es necesaria para la formación profesional de las y los estudiantes de León y otros departamentos del país.

Para las autoridades y la institución también fue de importancia esta investigación, ya que se puede optar a una mejor organización y funcionamiento del personal docente, fortaleciendo sus procesos de formación y sumándose el buen prestigio a ésta. Además con estos resultados la Institución puede elaborar e implementar medidas y estrategias para la prevención y atención del estrés laboral en el profesorado.

Así mismo el efecto social que con ello proporcionó a las y los estudiantes de las diferentes carreras de Facultad de Ciencias de la Educación Y Humanidades, pues podrá contar con una formación profesional necesaria de parte de sus docentes, cuyo fin es la mejora de su calidad de vida.

Como trabajadores y trabajadoras sociales, que podemos incidir como agentes de cambio y transformadores de la realidad social, estos resultados proporcionaron un aporte científico, enriqueciendo nuestros conocimientos profesionales de Trabajo Social, y por ende nuestra experiencia laboral, utilizando mejores técnicas de intervención social que sirvieron para contribuir a que los y las docentes tengan un mejor desempeño laboral, sin Sobrecarga de Trabajo y por ende buena salud, libre de estrés laboral; y mejorando el proceso de enseñanza el cual tiene incidencia positiva en la sociedad.

La investigación se realizó en la raíz del siguiente problema ¿Cómo la sobrecarga de trabajo incide en el nivel de estrés laboral que manifiestan las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León, en el período comprendido del I Semestre y II Semestre del año 2014?



El objetivo general sobre el cual se orientó la investigación fue: Describir cómo influye la sobrecarga de trabajo en el estrés laboral de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León.

Los objetivos específicos fueron: a. Identificar la sobrecarga de trabajo de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación Y Humanidades de la UNAN-León; b. Reconocer las principales afectaciones del estrés laboral en la salud física y psicológica (cognitivo y emocional) de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León y; c. Vincular sobrecarga de trabajo y estrés laboral en las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León.

En la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León, anteriormente no se habían realizado estudios sobre esta temática. Por lo cual, fue de suma importancia ejecutar por primera vez dicho estudio y analizar resultados del tema; además que brindó información actual y conocimientos científicos para la realización de estudios posteriores. También es relevante para todas las personas que trabajan en el área de psicología laboral, salud pública e instituciones públicas, pues con ello podrían implementar medidas de prevención y atención al profesorado.

Esta investigación fue factible de realizarse, pues contamos con los recursos humanos, nosotras egresadas de la carrera de Trabajo Social, la orientación de la docente tutora de dicho departamento, y la colaboración de las autoridades y los (as) docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades al habernos brindado la información pertinente al tema de investigación. Así también la información contenida en los resultados, fue interés para los docentes de esta Institución, ya que es posible que hayan estado sometidos regularmente a situaciones que generan estrés.

Contábamos con recursos técnicos y materiales, computadoras, libros, internet, impresiones y fotocopias que necesitamos. Este estudio requirió de gastos económicos,



pero asumimos los costos financieros, para el transporte y gestiones que se presentaron en el transcurso de la investigación.

Las dificultades que se presentaron en el trayecto de la realización de la monografía fue inicialmente la aprobación de una institución para aplicar los instrumentos de la monografía, los problemas personales, de salud, falta de tiempo y la inexperiencia en el uso del programa SPSS.

Los logros obtenidos fueron la culminación de la monografía, alcanzar los objetivos planteados inicialmente en el trabajo investigativo, obtenerla la información de parte de los involucrados y fuentes claves del estudio.



II. MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes

A través de los últimos años el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido, siendo vinculado, con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral. Desde 1936 que Seyle introdujo este término por primera vez ha venido creciendo la importancia del estrés en nuestra sociedad, por lo que ha venido aumentando también la investigación sobre este fenómeno planteada desde diversos ámbitos disciplinarios como la biología, la psicología y otras ciencias sociales. (Grupo Océano, 2010)

Un artículo publicado por la Revista Time (1983) revelo que el estrés es un tema de sumo interés en la actualidad, tanto en la investigación científica como en el marco de la vida cotidiana. Se consideraba el estrés como «la epidemia de los ochenta» y lo ubicaba como el mayor problema de salud en ese momento. La gran difusión que se le ha dado en las últimas décadas podría hacerlo aparecer como un asunto propio sólo del siglo XX y recién descubierto gracias a los avances de la ciencia moderna. Sin embargo, el hecho de que sea un tema de actualidad no significa que el estrés sea un fenómeno exclusivo de las últimas décadas, por el contrario, ya ha sido abordado y comentado desde siglos atrás.

El mundo globalizado que ha tocado vivir nos exige cada vez más y más, todos los días, hasta el punto de acelerar desmedidamente el ritmo de la vida de las personas. Nos estamos dejando consumir por las grandes demandas físicas, mentales y emocionales. Esto hace que vivamos a diario un estado de tensión del que no podemos salir. Todos estos problemas derivados de las exigencias que enfrentamos diariamente es lo que llamados estrés. (Dearreaza, J. 2008)

En múltiples estudios se han definido gran número de posibles factores de estrés presentes en el medio laboral. Entre ellos figuran el trabajo por turnos, la utilización insuficiente de la capacidad, el trabajo insuficiente y el aburrimiento, el trabajo excesivo, el conflicto de funciones, la desigualdad del salario, las dudas sobre el porvenir profesional, las relaciones laborales, la calidad del material y el peligro físico.(Guerrero y Florencio, 2006, p.4)



“Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluado contexto escolar destacaron como principales fuentes de estrés en los primeros trabajos realizados sobre el estrés del profesorado hace ya dos décadas”. (Guerrero y Florencio, 2006, p.7)

(Enríquez, T. 2009, p. 7a) hace referencia que en Nicaragua se sostiene que el Estrés Laboral incrementó a raíz de la crisis económica que el país enfrenta desde el 2009. Por ello, ahora existen diferentes clínicas nicaragüenses dedicadas a prevenir el estrés y brindar terapias para tratar el problema.

Se podría decir que durante la última década se ha ido tomando conciencia de las causas psicosociales, económicas y familiares que generan el estrés en el trabajo, por ello se han realizado estudios donde el fin o motivo han sido conocer las distintos estresores laborales para así determinar los riesgos potenciales de estar expuestos a ellos. Algunos de estos estudios han determinado que son de índole psicosocial, económico y familiar. (Enríquez, T. 2009, p. 7a)

Hay otros estudios efectuados en el año 2003 realizados en la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-León con 42 docentes mujeres en el cual reveló que el 67 % de ellas padecían de estrés laboral a causa de la Sobrecarga de Trabajo. En este estudio las docentes señalan como fuente de estrés las características propias del trabajo como son: El exceso de trabajo, las horas extras y el exceso límite para cumplir funciones. También según las docentes se aprecian dos situaciones que se perciben como mayores causantes del estrés laboral las cuales son: El escaso sueldo y las pocas oportunidades de ascender de carga (Mayorga, Ruiz 2003).

Posteriormente se realizó un estudio en la ciudad de León con 50 maestros de preescolar que presentan altos niveles de estrés laboral, el cual reveló que el 98 % de los docentes padecen de estrés laboral a causa de la carga de trabajo excesiva. En este estudio se destacaron los factores de riesgo relacionados a altos niveles de estrés laboral, los cuales son: el trabajo con gran demanda de atención, la ausencia de incentivos por parte de la dirección del centro, la desinformación por parte de los maestros debido a que no hay una buena comunicación por parte de ellos y las comunidades, en relación al medio de



trabajo hay condiciones inadecuadas como espacios restringidos, falta de recursos, materiales y comodidades.(Fernández Rosa, Hernández Juan, 2005).

En el año 2007 en la ciudad de León se realizó un estudio sobre el Síndrome de Burnout en Médicos y personal de enfermería del Hospital Escuela “Oscar Danilo Rosales Argüello”, el cual revelo que un 28% del personal de enfermería y un 14% de los médicos padecen el síndrome de Burnout por las exigencias laborales que enfrentan. (Aragón, Morazán y Pérez, 2007)

En el año 2009, estudiantes de la Universidad del Norte de Nicaragua de la ciudad de Ocotal realizaron un sondeo con trabajadores de diferentes instituciones, llegando a la conclusión de que el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores y que esto ha traído como consecuencia el desequilibrio de la organización de las empresas. (Hernández, Pineda y Romero, 2009)

También se realizó otro estudio en la Facultad de Ciencias Económicas con 17 trabajadores de la oficina nacional de la empresa PRO MUJER, el cual reveló que el 70.5% de ellos presenta un nivel medio de estrés laboral afectando su desempeño en el trabajo, y un 25% presente un nivel bajo de estrés. Este estudio también se planteó que existen otros factores laborales que generan estrés: las exigencias del trabajo, las capacidades de decisión, las utilizaciones de competencia, las condiciones del empleo y el apoyo social (Mayorga, Sandino, Vargas, 2010).

En la actualidad no existen estudios sobre el estrés laboral por sobrecarga de trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias de Educación y Humanidades de la UNAN-León.



Fundamentación

Estrés

El estrés laboral es un fenómeno bastante generalizado en la sociedad actual, caracterizada por cambios constantes y en periodos muy cortos de tiempo. Tradicionalmente, la investigación en esta área ha tendido a considerar a los individuos como sujetos pasivos que tenían que realizar adaptaciones personales a las limitaciones estructurales impuestas por las organizaciones, habiendo sido considerado el estrés laboral como un problema de la persona en su ajuste al medio laboral. (Los Cocco y Roschelle, 1991).

Pero estudios más recientes muestran que no sólo son relevantes las características personales y el tipo de trabajo, sino que también influyen las fuerzas estructurales que configuran la profesión, la organización social de las instituciones laborales y el desarrollo económico. (Chan et al., 2000)

Definición

Estrés Laboral: La respuesta a estímulos en el empleo que conducen a consecuencias negativas, físicas o psicológicas, para las personas que están expuestas a ellas. (Paul M. Muchinsky, 2008, pág. 351).

(Mayorga, Sandino, Vargas, 2010) encontraron que el término estrés proviene etimológicamente del participio latino (strictus) del verbo stringere que significa provocar tensión.

Selye (1936), lo define como “la respuesta inespecífica del organismo a cualquier exigencia del medio para adaptarse”.

Serrano (2009), señala que el estrés: “Aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control”.



(Mayorga, Sandino, Vargas, 2010) La primera definición del concepto de estrés la estableció Hans Selye en 1936 en el campo de la medicina, el cual lo definió como una respuesta inespecífica del organismo a cualquier exigencia del medio para adaptarse.

Según Morris y Maisto (2001), definen el estrés como toda exigencia ambiental que genere un estado de tensión o amenaza y requiera cambio o adaptación. Opinan que sentimos más estrés cuando prevemos.

El estrés es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada una de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten. (Campos Duran, María Antonieta, 2006).

Los grandes cambios de la vida, tantos positivos como negativos, implican cierto grado de estrés. En parte, esto se debe a que estos cambios normalmente causan fuerte emoción; incluso la alegría y el gozo pueden activar el organismo y comenzar a mermar sus recursos. Los grandes acontecimientos también producen estrés porque toda nueva experiencia impone algún ajuste.

“Por supuesto, el estrés no se limita a situaciones de vida muerte, ni siquiera a las experiencias desagradables o tensas. Hasta las cosas buenas pueden ocasionarlo, pues nos exigen cambiar o adaptarnos a fin de atender nuestras necesidades.”

(Morris y Maisto, 2001, p. 477 y 478)

Tipos de estrés:

Selye (1982) buscaba distinguir el “estrés bueno” del “estrés malo” refiriéndose a ellos como “eustrés” y “distrés” respectivamente. (Paul M. Muchinsky, 2008, pág. 352)

Hernández, Pineda y Romero (2009) encontraron que el estrés se presenta de distinta manera según el tipo de individuo, es posible reconocer dos tipos de estrés que se presentan en el ser humano: Eustrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo).



Eustrés:

Este tipo de estrés es también conocido como estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, el eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso.

Opinaron que asimismo un estado de conciencia, en el cual pensamiento, emoción y sensación parecen organizarse para proporcionar un efecto general de alegría, satisfacción y energía vital.

Dichos autores plantearon que la creatividad facilita una vida en que los problemas tienden a resolverse, los problemas existen para todos, unos demoran su solución y otros se enfrentan a ella. Se puede que el decir que el eustrés no solo incrementa la vitalidad, salud y energía sino que además facilita la toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano, permitiendo un nivel de conciencia capaz de sentir la vida como una experiencia única y valiosa.

El Eustrés es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera la sal de la vida, ya que constituye con frecuencia una alternativa frente al aburrimiento e indiferencia, proporciona motivación y energía para enfrentar los obstáculos que podrían dañar la felicidad y autoestima. Cuando las personas reaccionan de una manera afirmativa y positiva frente a las exigencias, resolviéndolas objetivamente se le denomina Eustrés.

Según los actores encontraron que Pose (2005) “define el eustrés como un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo”.

El Eustrés es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite



resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas.

(Hernández, Pineda y Romero, 2009)

Distrés:

El Distrés es el estrés negativo, en el que la reacción de excitación es mantenida cuando no es necesaria, ya que existe la amenaza real. Cuando la reacción del individuo es negativa debido a demandas excesivas y falta de recursos para solucionarlas estamos frente al distrés o estrés negativo, el responsable de que generemos emociones negativas.

Se puede definir Distrés como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación con la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo.

Según estos autores pueden ser estresores como el trabajo, la familia, las enfermedades, el clima, el alcohol, el tabaco, las frustraciones, en suma centenares de estímulos internos o externos de carácter físico, químico o social. Incluso un exceso de estrés positivo puede ser causa de distrés, desde cuando gana el propio equipo a la suerte en los juegos de azar, en ambos casos se produce infartos por exceso de satisfacción.

De acuerdo a la referencia encontraron que Pose (2005) “cuando las demandas del medio son excesivas, y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de Distrés o mal estrés”.

Este fenómeno tiene dos componentes básicos:



Los agentes estresantes o estresores.

“Los agentes estresores son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional”.

(Hernández, Pineda y Romero (2009)

“Se denominan estresores a los factores que originan el estrés y hace énfasis en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de stress” (Santos, 2004, p. 43)

La respuesta al estrés es la reacción de un individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una situación estresante son dos:

- Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta.
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación. (Hernández, Pineda y Romero, 2009).

Cómo afecta el Estrés en la Salud

El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés laboral puede llevar a la mala salud. (Hernández, Pineda y Romero, 2009, pág.12).

El fisiólogo canadiense Hans Selye (1907-1982) afirmó que ante el estrés físico y psicológico reaccionamos en 3 etapas a las que en conjunto designó como Síndrome de Adaptación General.

En la primera etapa, reacción de alarma, el cuerpo reconoce que debe rechazar algún peligro físico o psicológico y lo hace. Si no logra atenuarlo con el afrontamiento directo ni con los mecanismos de defensa; pasa a la segunda etapa de adaptación. En esta etapa de resistencia aparecen los síntomas físicos del estrés al intensificar los esfuerzos por



afrontarlos directo y defensivamente. Si fracasan los intentos por recuperar el equilibrio psicológico la desorganización psicológica queda por completo fuera de control hasta el agotamiento se ha llegado a la tercera etapa. En ella, se emplean mecanismos de defensa cada vez más ineficientes para controlar el estrés. Algunos pierden contacto con la realidad y otros dan señales de agotamiento.

(Morris y Maisto, 2001).

Síndrome de Burn-out

“El síndrome de Burn-out o “estar quemado” anglicismo con el que se designa el desgaste profesional, se define como la respuesta física y emocional al estrés laboral, representando un estado de agotamiento físico y emocional”.

El autor “Asevera que es un trastorno adaptativo crónico asociado al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, afecta la calidad de vida del profesional y repercute en la calidad de atención del profesional”.

En el marco de la referencia anterior el estrés crónico el síndrome de burn-out tiene relevancia por las potenciales consecuencias que pueden afectar seriamente la salud y el rendimiento del profesional.

Los factores de riesgo que influyen en el origen de este síndrome se relaciona a: problemas de la organización misma, sobrecarga de trabajo, falta de control de sus horarios laborales, inadecuadas relaciones interpersonales, entre otros.

(Calabrese, 2006, p. 70).

Respuesta al Estrés

Los investigadores han clasificado las respuestas al estrés en tres grandes categorías: fisiológicas, psicológicas y conductuales.

Las respuestas fisiológicas índices determinados por lo general por médicos, como presión sanguínea, nivel de colesterol, niveles bioquímicos (como el ácido úrico, el cual se asocia como la causa de enfermedades y trastornos) y condiciones gastrointestinales



(como úlceras). Los cambios en estos índices fisiológicos (como tasas cardíacas más rápidas, presión sanguínea más elevada, aumentos en la producción del ácido úrico) se han asociado con condiciones en el ambiente de trabajo; por ejemplo, conflicto de roles, la impredecibilidad de la vida laboral, el ritmo y la carga de trabajo.

Las respuestas psicológicas al estrés en el trabajo implican variables afectivas, siendo la más común la insatisfacción laboral. El estrés laboral se asocia con aumento en las emociones negativas y estados de ánimo asociados con ira, irritación, disgusto e intolerancia. El estrés crónico también se asocia con disminuciones en la autoconfianza y la autoestima.

Kets de Vries (1999) propuso que el estrés inducido por el trabajo puede producir una condición en la que los individuos experimentan muy poco placer (o una ausencia total de éste). En cambio hay un sentimiento de aletargamiento emocional. Kets se refiere a estos individuos como “sonámbulos organizacionales”.

Las respuestas conductuales al estrés laboral con frecuencia se agrupan en cinco amplias categorías: 1) comportamiento laboral (desempeño, abuso de sustancias en el trabajo, accidentes), 2) evitación del trabajo (retardos, ausentismo, rotación), 3) conducta antisocial en el trabajo (robo, daños a propósito), 4) conducta antisocial fuera del trabajo (abuso contra el cónyuge y los hijos) y 5) conductas autodestructivas (uso de drogas, apuestas compulsivas).

(Paul M. Muchinsky, 2008, pág. 356)

Principales Efectos del Estrés Laboral

A continuación se presenta principales efectos negativos del estrés laboral:

- Efectos Fisiológicos:
 - Aumento de la tasa cardíaca
 - Tensión muscular
 - Dificultad para respirar



- Efectos Cognitivos:
 - Preocupaciones
 - Dificultad para la toma de decisiones
 - Sensación de confusión

- Efectos Motores:
 - Hablar rápido
 - Temblores
 - Tartamudeo

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.

(Doval et al., 2004).

Efectos del Estrés Laboral sobre la Salud

Factores psicosociales con efectos sobre la salud:

- Exigencias psicológicas (cuantitativas, emocionales, sensoriales y cognitivas).
- Ausencia de aspectos potencialmente positivos del trabajo: influencia, control sobre los tiempos de trabajo, posibilidades de desarrollo y sentido.
- Las relaciones humanas en el trabajo: posibilidades de relación, apoyo social, sentimiento de grupo y conflicto de rol.
- Las compensaciones que obtenemos cambio del esfuerzo: seguridad, estima y salario.

(Moncada S, Artazcoz L., 2007).



“Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías” (Villalobos, 1999, p. 76).

Según la referencia anterior las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra.

“Al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte”.

(Santos, 2005, p. 50)

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus, algunas de las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral son:

Úlcera por Estrés
Estados de Shock
Neurosis Post Traumática
Dispepsia
Gastritis
Ansiedad
Accidente
Frustración

(Villalobos, 1999. P. 77).



Durante las últimas décadas han sido muchas las investigaciones sobre la asociación del estrés con la salud y, aunque se han propuesto diversos modelos sobre el proceso del estrés (Billings y Moos, 1982; Lazarus y Folkman, 1984; Pearlin, Lieberman, Menaghan y Mullan, 1981), en todos ellos se postulan al menos tres grupos de mediadores críticos que alteran los efectos de los estresores en la enfermedad o disfunción: el apoyo social, los recursos psicosociales y recursos de afrontamiento (Avison y Gotlib, 1994).

Estrés Laboral y las características individuales

(Hernández, Pineda y Romero, 2009, pág.12) encontraron que existen una variedad de definiciones que intervienen en el proceso del estrés laboral. (Jex y Beehr, 1991) el factor del estrés laboral es una situación o condición en el trabajo que exige una respuesta adaptativa por parte del empleado. El ser reprimido, tener muy poco tiempo para terminar una tarea y ser advertido de la posibilidad de un despido, son ejemplos de factores de tensión laboral.

“El estrés laboral además de ser un fenómeno que afecta a un alto porcentaje de trabajadores, es uno de los problemas de salud más grave en la actualidad, que conlleva un alto costo personal, psicosocial y económico” (Serrano, 2009, p. 90).

El Estrés Laboral según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se define como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontarlo (Cano, 2002, p. 110).

Cano (2002, p. 111) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

"Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas" (Peiró, 1993, p. 45).



La vulnerabilidad

El concepto de vulnerabilidad -o propensión- se refiere a la tendencia de cada individuo a reaccionar ante ciertos tipos de acontecimientos o situaciones con estrés psíquico o con un grado mayor de estrés que otro individuo.

Cuando el medio impone a un grupo de individuos grandes exigencias, la mayoría de las personas reaccionarán con trastornos psicológicos y fisiológicos, aunque el grado de perturbación y la manera de luchar para hacerles frente son muy variables.

Dado el carácter relativamente universal de las reacciones, en general se justifica que esos elementos situacionales extremos se denominen factores de estrés.

Sin embargo, muchos componentes rutinarios de la vida, incluidos los pertenecientes al contexto laboral, no son factores de estrés para la mayoría de los individuos y, en cambio, provocan trastornos en algunas personas. Entre ellos, pueden mencionarse actividades que son parte integrante de la vida, como tener contactos con los demás, ser evaluado, establecer relaciones afectivas, asumir responsabilidades sociales y profesionales ordinarias y utilizar el tiempo libre.

El principio de la vulnerabilidad puede ilustrarse mediante observaciones relativas a las contrariedades y las satisfacciones de la vida diaria. Cuando una persona declara que ha sufrido una contrariedad, ello refleja su experiencia y evaluación subjetivas de las interacciones que constituyen la vida.

Cuando comunica que se ha encontrado en una situación concreta. Por ejemplo, parece paradójico que los enfermos crónicos declaren haber tenido satisfacciones, como una buena noche de sueño o un sensación de energía, con mayor facilidad que las personas sanas ; es de suponer que esto se debe a que la persona enferma probablemente nota y agradece más esas experiencias positivas que la persona sana, que las da por sentadas. El mismo principio se aplica a las contrariedades; su importancia psicológica depende de las condiciones de vida.



Hasta el momento, en las investigaciones sobre el estrés se ha prestado escasa atención a los factores de la vida y la personalidad de las personas que influyen en su distinta propensión a sentirse dañadas, amenazadas o puestas a prueba - tres percepciones del estrés que tienen consecuencias distintas por lo que se refiere a la adaptación. Es importante intentar descubrir qué hace ser a una persona más o menos vulnerable al estrés cuando participa en determinados tipos de interacciones con el medio.

Parecen ser especialmente prometedoras como factores de predicción de la vulnerabilidad al estrés psíquico dos variables de la personalidad: la pauta de compromisos característica del individuo y lo que opina acerca de sí mismo y del mundo. No son evidentemente las únicas variables, pero ambas ofrecen posibilidades interesantes de aumentar el número ya considerable de conclusiones teóricas y resultantes de la investigación.

Los compromisos de una persona son la expresión de sus ideales y metas y de los caminos que está dispuesta a seguir para realizarlos.

Los psicólogos los clasifican tradicionalmente en la categoría de motivaciones. Algunas personas comparten ciertos compromisos debido a su herencia biológica o social común, pero las pautas de compromiso también presentan grandes variaciones.

Para algunos, el éxito es la motivación más poderosa; para otros, tiene una importancia mínima en comparación con la calidad de su relación con los demás. El grado de importancia de los compromisos influye en la vulnerabilidad al estrés, porque es más probable que se evalúen como una amenaza o un daño las situaciones que ponen en peligro compromisos fuertes que las que ponen en peligro compromisos débiles.

La manera cómo influyen los compromisos en la vulnerabilidad al estrés es compleja, ya que el compromiso no sólo puede ser una causa de vulnerabilidad sino también un recurso, en tanto que protege contra el aburrimiento, la falta de sentido y la alienación, que son formas de perturbación psíquica que afectan a los que viven en situaciones de abundancia.



En un estudio sobre ejecutivos empresariales publicado en 1979 se señaló que las personas entregadas a su trabajo tienen menos probabilidades de sufrir enfermedades debidas al estrés. Se afirmó que las personas fuertes, es decir las que no enferman cuando se ven sometidas a estrés, son las que, además de tener fuertes compromisos, creen que pueden controlar los acontecimientos o influir en ellos y reciben los cambios que se producen en sus vidas como desafíos más que como amenazas.

Es poco frecuente este tipo de investigación relativa a las variables de personalidad de las que se puede esperar que influyan en la propensión o la resistencia al estrés y a sus probables consecuencias para la salud.

En otros términos, la sensación de ser poco eficaz, esté o no justificada la autoevaluación, aumenta la vulnerabilidad ante el estrés en todos los contextos en que es pertinente.

(Richard S. Lazarus, parte IV, pág. 126-129, 2014)

La resistencia

La otra cara de la moneda es la resistencia al estrés; puede considerarse que la vulnerabilidad y la resistencia representan una dimensión de cualquier esfera de experiencia.

La presencia de recursos de resistencia debería reducir el estrés en la medida en que esos recursos facilitan la manipulación de situaciones potencialmente estresantes. Entre esos recursos figuran los conocimientos, las aptitudes, la seguridad financiera, el acceso al apoyo social y la vida en un medio social en el que se tiene conciencia de ser aceptado, valorado o querido.

Sin embargo, la expresión apoyo social no debe utilizarse de manera improvisada, sin examinar cuidadosamente el apoyo de que se trata, puesto que éste puede tener efectos no sólo positivos sino también negativos respecto del estrés, los medios de afrontarlo y la adaptación.



El estrés es inevitable pero, de los principales elementos que contribuyen a las diferencias individuales de vulnerabilidad o resistencia a él, ninguno es más importante o se comprende peor que aquellos que determinan el modo en que una persona afronta las exigencias de la vida.

Para un funcionamiento sano es condición previa no sólo la capacidad de dominar el medio sino también la sensatez que permite aceptarlas circunstancias que no pueden cambiarse. Por ese motivo, al examinar la forma en que una persona afronta una situación generadora de estrés, es importante evaluar no sólo los mecanismos orientados a la resolución de problemas que utiliza para hacerle frente, sino también los mecanismos de carácter afectivo.

No obstante, cuando el dominio no es posible o prudente, los mecanismos afectivos permiten que la persona tolere circunstancias difíciles o las reinterprete de forma menos amenazante.

Los resultados de las investigaciones parecen demostrar que, en la mayoría de las situaciones generadoras de estrés se utilizan ambos tipos de mecanismos, aunque hay grandes diferencias individuales en la importancia dada a unos u otros y en los mecanismos de carácter afectivo utilizados, que pueden ser la negación, la elusión, el distanciamiento intelectualizado o la externalización de la culpa.

Como la vulnerabilidad al estrés varía según las personas, es importante estudiar los factores que contribuyen a determinar las pautas aplicadas para hacerle frente, tanto en el trabajo como en otras esferas, a fin de adquirir conocimientos que permitan modificar el medio ambiente con objeto de facilitar la utilización de mecanismos adecuados en beneficio de la productividad, la salud y el bienestar.

(Richard S. Lazarus, parte IV, pág. 126-129, 2014).



Tipos de estresores laborales

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

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral, puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados. (Melgosa, 1999, p. 54)

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Éstos encontraron que según Slipack (Los tipos de estrés laboral 1, 1996) existen dos tipos de estrés laboral:

El Episódico

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo, ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos y responsabilidades y decisiones muy importantes.

El Crónico

Por otra parte el estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá



(Hernández, Pineda y Romero, 2009, pág.13 y 14).

Fases del Estrés:

- 1. Fase de alarma.** Ocurre inmediatamente después de la percepción de la amenaza. El sujeto se pone en guardia, y experimenta un aumento del ritmo cardíaco y la tensión muscular. Se produce una destacable activación para intentar luchar contra el peligro que se prevé. Si el acontecimiento estresante perdura, al no mantener este esfuerzo máximo durante mucho tiempo, se entra en la segunda fase.
- 2. Fase de resistencia.** Implica un mantenimiento de la activación, dado que esta no puede seguir creciendo. Podremos sostener el esfuerzo durante un período más largo, tratando de superar la amenaza. En esta fase, el individuo suele mostrarse irritable y tiende a experimentar cambios de humor, insomnio, alteraciones del aparato digestivo, dificultades de concentración y otros síntomas físicos. Si el estrés no cesa, se cae irremediabilmente en el agotamiento.
- 3. Fase de colapso o agotamiento.** Aparece cuando el organismo ha gastado ya todos sus recursos y pierde de forma progresiva su capacidad de activación. Habitualmente, el sujeto se retira y abandona la lucha. Aparecen entonces los típicos síntomas depresivos, el abatimiento, la fatiga y la extenuación. En algunos casos, surgirán enfermedades físicas graves. Si la respuesta de estrés no es excesivamente intensa, bastará con un descanso más o menos prolongado para recuperar las fuerzas, pero si la reacción es excesiva, las consecuencias pueden llegar a ser fatídicas.

(Miquel Casas Hilari, pág. 42)

Estrés Laboral en el Profesorado.

El estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado, por detrás y muy cerca de las enfermedades musculares-esqueléticas, aunque el estrés puede esconderse detrás de otras dolencias. Afecta en mayor proporción al profesorado de



secundaria y se está convirtiendo en un auténtico problema social que crece, aumentando el malestar de los docentes. (Matud Aznar, María José, 2002).

García Rodríguez y María de Abona (2002) afirmaron: “La enseñanza ha sido considerada como una ocupación particularmente estresante. Son numerosos los estudios realizados en países muy diversos que recogen la insatisfacción profesional, el estrés y los problemas de salud del profesional docente”.

Pero, como señalan Kinnunen y Salo (1994), aunque la investigación del estrés del docente se ha realizado desde los años cincuenta, los resultados no han sido tan satisfactorios como podría esperarse de tan abundante investigación. Y estos autores apuntan que el campo ha sido complicado por el uso de otros conceptos, como el de burnout, un síndrome que parece surgir como consecuencia del estrés continuado.

Aunque no existe una definición única de este síndrome, los componentes más citados son agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización de otros (Maslach 1982), componentes que forman parte de las principales categorías de respuesta al estrés (Kinnunen y Salo, 1994) y que están asociados diferencialmente a otras variables implicadas en el proceso del estrés, tales como la tensión, el afrontamiento, o la auto-eficacia. (Lee y Ashforth, 1990).

El Estrés Laboral por Sobrecarga de Trabajo

El exceso de trabajo es una de las fuentes más comunes de estrés en el ámbito laboral. Esta situación se presenta cuando al empleado se le han asignado demasiadas tareas por realizar, o cuando el trabajo que se le encarga está por encima de sus habilidades o conocimientos.

La sobrecarga de trabajo es una de las características del estrés laboral producido por el agotamiento físico del individuo. Configurándose el mismo como un factor de riesgo psicosocial que el trabajador termina afectando su salud de manera muy grave, impidiéndole continuar con sus actividades laborales.

(<http://www.ele.com.ar>)



El estrés y la Sobrecarga del Trabajo

La sobrecarga del trabajo contribuye a que aumente tu nivel de estrés. Gran parte de la tensión se basa en el problema asociado con la administración del tiempo para cumplir con la cantidad de trabajo. La mayor fuente de estrés es el gran nivel de trabajo y el poco tiempo para cumplirlo, por lo tanto se debe hacer un plan para eliminar el Estrés y la Sobrecarga de Trabajo.

Cualquier persona que trabaja ha experimentado sobrecarga de trabajo en algún momento. Y, sin embargo, esto afecta de manera diferente a cada individuo.

Cuando comienzas a sentirte estresado con una gran carga de trabajo o comenzar a presentar síntomas como el exceso de fatiga, dolores de cabeza o tensión muscular, entonces necesitas identificar la causa del estrés.

Primero, puede ser producida por las presiones de tu jefe o compañeros de trabajo. O podría ser una causa interna, lo que resulta cuando se pone demasiada presión sobre sí mismo para cumplir con ciertas expectativas del empleo. La sobrecarga del trabajo interno es un problema más difícil de tratar porque es auto-inducido.

(Esmeira y Soriano, 2013.)

Sobrecarga de Trabajo por exceso de tareas

Cuando existe una sobrecarga de trabajo, y el tiempo de entrega para cada una de las tareas que te han asignado es muy corto, lo más fácil para tu jefe es alargar tu jornada laboral para cumplir con el compromiso, y la mayoría de las veces esto no es suficiente, y por lo tanto, te tienes que llevar trabajo a tu casa para sacar adelante el exceso de tareas. Si tienes esposa e hijos, estos pasan a un segundo término, no tienes tiempo para dedicarlo a ellos, tampoco tienes tiempo para practicar alguna actividad física o recreativa, tu única prioridad es el trabajo.

Pero no tan solo eso, también sacrificas horas de sueño, duermes poco y de mala calidad, la preocupación y estrés impiden que duermas de manera profunda. En caso de que esta situación perdure, con el paso del tiempo notarás que te irritas con facilidad, te sentirás cansado tanto física como mentalmente, tus niveles de estrés se elevarán y



estarás propenso a desarrollar enfermedades tales como tensión nerviosa, apatía y depresión, lo que finalmente se refleja en una baja en tu rendimiento laboral

La agencia de planificación Económica Japonesa del Instituto de Economía (1994), estimó que las muertes relativas por trabajar de más (Karoshi), podrían significar aproximadamente el 5% de todas las muertes debidas a enfermedades cerebro vascular y cardiovascular.

Sobrecarga de Trabajo por falta de habilidades o conocimientos.

En la actualidad, debido principalmente a la reducción de personal en las empresas, muchos empleados se tienen que convertir en polifuncionales, es decir, tienen que desempeñar tareas ajenas a la actividad principal para la que fueron contratados. Seguramente en las empresas ha ocurrido que cuando un puesto queda vacante, en vez de contratar a alguien para que cubra este puesto, las funciones del mismo son repartidas entre el personal de los otros puestos.

Esto ocasiona una sobrecarga de trabajo en las personas a las que han sido asignadas las nuevas funciones, debido principalmente a la falta de habilidades o conocimientos que requieren sus nuevas tareas.

Mientras la persona no desarrolle las habilidades o adquiera los conocimientos que le demandan sus nuevas funciones, estará sometida a fuertes presiones para poder sacar el trabajo a tiempo.

Pero también puede ocurrir que una persona sea promovida a un puesto para el que no cumple con las habilidades o conocimientos, lo que le va a provocar una gran impotencia e inseguridad. Esta situación se presenta a menudo cuando se premia a una persona otorgándole una promoción a un puesto superior. Por ejemplo, que una persona sea un excelente mecánico, no necesariamente implica que va a ser un buen jefe de taller, aunque el sueldo es mayor, las responsabilidades son diferentes, y obviamente se requieren mayores conocimientos.

(<http://controlrapidamentetuestres.com>)

Factores inherentes al puesto de trabajo.



En muchas profesiones, entre las fuentes de estrés inherentes al puesto figuran las características físicas insatisfactorias del trabajo, el trabajo por turnos, el trabajo excesivo o insuficiente y el peligro físico.

Trabajo por turnos

En muchos estudios se ha demostrado que el trabajo por turnos es un factor de estrés profesional habitual que influye en los ritmos neurofisiológicos, por ejemplo en la temperatura corporal, el índice metabólico y la concentración de azúcar en la sangre, la eficiencia mental y la motivación profesional, pudiendo dar lugar en último término a enfermedades relacionadas con el estrés .

No obstante, aunque se reconoce que hay factores de estrés asociados con el trabajo por turnos, Selye indica que la mayoría de las investigaciones confirman la conclusión de que ese tipo de trabajo produce menos estrés físico a medida que los individuos se adaptan a él.

Incluso si esto es cierto, las personas que trabajan por turnos se quejan a menudo de estar «excluidas de la sociedad».

Trabajo excesivo

El trabajo puede considerarse excesivo cuantitativamente, cuando hay demasiado que hacer, o cualitativamente, cuando es demasiado difícil. Aunque no hay datos empíricos que demuestren la importancia del exceso de trabajo como factor de mala salud profesional, se lo ha asociado con determinadas disfunciones del comportamiento. Por ejemplo, se demostró que existía una relación entre una cantidad excesiva de trabajo y el hábito de fumar, que es un importante factor de riesgo de padecer cardiopatías coronadas.

Trabajo insuficiente



El trabajo insuficiente, cuando va unido a un ambiente laboral reiterativo, rutinario, aburrido o carente de estímulo.

Operadores, como los policías, tienen que aceptar periodos de aburrimiento, que pueden interrumpirse bruscamente debido a una emergencia; esa súbita sacudida física y mental puede tener efectos perjudiciales para la salud. Por otra parte, el aburrimiento y la falta de interés en el trabajo pueden reducir la capacidad para reaccionar ante una situación anormal.

Peligro físico

Se ha demostrado que determinadas profesiones pueden considerarse de alto riesgo por lo que se refiere al peligro físico, por ejemplo las de policía, minero, soldado y bombero.

Cuando se enfrenta con situaciones anormales, el personal de las centrales nucleares corre también un riesgo físico, pero el tipo de estrés resultante de la incertidumbre sobre la posible aparición de un peligro físico a menudo se atenúa considerablemente si el trabajador se siente debidamente preparado y capacitado para afrontar la emergencia si llega a producirse.

Función en la organización

Se ha confirmado que la función que la persona desempeña en su trabajo es una fuente importante de estrés profesional. El estrés puede deberse a la ambigüedad de la función -por ejemplo, cuando no está claro lo que se exige- o al conflicto de funciones -por ejemplo, cuando las exigencias son contradictorias- como en el caso en que el trabajador debe hacerse responsable de otras personas, o en los conflictos provocados por las delimitaciones institucionales.

Se ha dicho que los factores de estrés institucionales resultantes de la ambigüedad y el conflicto de funciones pueden dar lugar a enfermedades relacionadas con el estrés, como las cardiopatías coronarias.



Además, se ha observado que los ejecutivos, empleados administrativos y profesionales son más propensos al tipo de estrés relacionado con el conflicto de funciones.

La personalidad es un elemento importante para determinar el modo como reacciona un individuo ante el conflicto de funciones; la tensión resultante es mayor en los introvertidos que en los extrovertidos, y se ha afirmado que en situación de conflicto las personas flexibles muestran mayor tensión que los individuos rígidos.

El hecho de ser responsable de otros trabajadores y de su seguridad parece ser un posible factor de estrés profesional. Ese tipo de responsabilidad se consideró también un posible factor de estrés en el caso de los policías, aunque no en la misma medida. Esto se verificó en un estudio del estrés profesional de los controladores aéreos, que demostró que la responsabilidad respecto de la seguridad y las vidas de otras personas era un importante factor de estrés profesional.

(Cooper y Davidson, 2014.)

La Sobrecarga de Trabajo

Carga de Trabajo

“Carga de Trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral”. (Torres, s.f).

Según Hernández, Pineda y Romero (2009) relacionan la carga de trabajo con las exigencias de trabajo que impone un puesto al empleado.

Sobrecarga de rol:

El conflicto experimentado en un rol como una necesidad de comprometer ya sea la cantidad o la calidad del desempeño. Produce conflicto dentro de los individuos causando que sacrifiquen la calidad o cantidad en sus deberes, por lo general debido a presiones de tiempo. (Paul M. Muchinsky, 2008, pág. 354 y 355).



En las investigaciones acerca de la carga de trabajo se ha descubierto que esta se vincula con tres tipos de tensiones: psicológicas, físicas y conductuales (Jex y Beehr, 1991). Spector, Dwyer y Jex (1988) detectaron correlaciones significativas de la carga laboral con las tensiones psicológicas de la ansiedad, frustración, insatisfacción laboral e intención de renunciar y las tensiones físicas de los síntomas orgánicos.

“Otros estudios demostraron que la carga de trabajo también puede afectar la fisiología: parece ser que influye sobre la presión arterial (Fox, Dewyer y Ganster, 1993) y la secreción de adrenalina en el flujo sanguíneo (Johanson, 1989)”.

Según un estudio de la psicóloga mexicana Alba Luz Pérez, “La sobrecarga de trabajo es una de las notas características del estrés laboral producida por el agotamiento físico del individuo configurándose el mismo como un factor de riesgo psicosocial que el trabajador termina afectando su salud de manera muy grave, impidiéndole continuar con sus actividades laborales”.

Se ha comprobado que una cierta ansiedad consecutiva a la sobrecarga de trabajo aumenta los rendimientos de las personas que se ven sometidas a ella, hasta que llega un momento en que ocurre todo lo contrario, como si estas personas se desplomasen por completo.

La sobrecarga, pues, conduciría a una situación, si se prolonga suficientemente, de fracaso en los rendimientos laborales, creando una impresión interior de zozobra intensa y profunda. Estas personas suelen tomar entonces la decisión de interrumpir su trabajo tomándose unas vacaciones o causando baja que intentan justificar como si se tratase de una enfermedad corporal común (gripe, trastornos digestivos, etc.).

(Hernández, Pineda y Romero, 2009, p.31)

La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer.

“La sobrecarga laboral tiene una incidencia directa sobre el hábito de fumar, el incremento de la ansiedad y la disminución de la satisfacción laboral”.



La Sobrecarga de trabajo se encuadra en 2 tipos:

La sobrecarga cuantitativa se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo debido al volumen de trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida, y a los apremios de tiempo o ritmo de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de la fatiga mental, disminuyendo así la eficiencia del operador y haciendo que unas mismas exigencias supongan una carga más importante.

La sobrecarga cualitativa en cambio se refiere a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador, es decir, la sobrecarga cualitativa no consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo. El estrés aparece cuando el sujeto no posee la habilidad suficiente para realizar su tarea.

French y Caplan (1973) señalan que la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardiaca elevada y el tabaquismo.

(Caballano, s.f)

La sobrecarga laboral también se puede producir de la siguiente manera:

- 1). **Sobrecarga Provocada:** Mediante la mala organización y poca optimización de nuestro tiempo.
- 2). **Sobrecarga Impuesta:** por el fenómeno de los recortes de personal, los patrones están induciendo las responsabilidades entre los empleados.

También expresa que la forma más fácil de evitar la sobrecarga laboral entre los empleados es la distribución equitativa de trabajo y responsabilidad dentro de una empresa. (Torres, s.f)

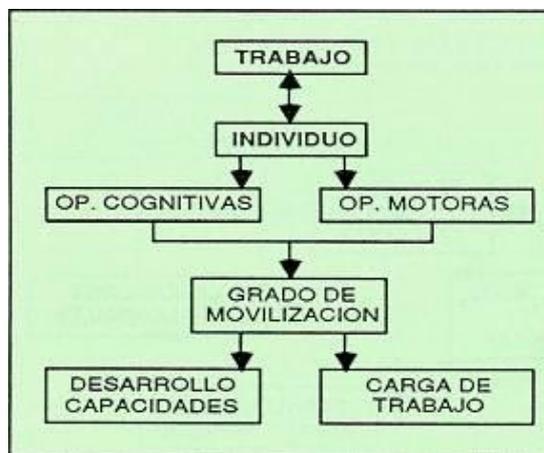


El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1998) reveló que el grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinará la carga de trabajo.

Además encontró que la ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte conseguir los objetivos de producción; por otra, desarrollar el potencial del trabajador. Es decir, que, a partir de la realización de la tarea, el individuo puede desarrollar sus capacidades. En estos términos no suele hablarse del trabajo como una "carga".

Normalmente este concepto tiene una connotación negativa y se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo. En este sentido la carga de trabajo viene determinada por la interacción entre:

- El nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales).
- El grado de movilización del sujeto, el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea. Determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga).



(Nogareda, C. s.f)

Carga mental

La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. Dicho de otro modo, un trabajo intelectual implica que el cerebro recibe unos estímulos a los que debe dar respuesta, lo que supone una



actividad Cognitiva que podemos representar en el siguiente esquema:



(Nogareda, C. s.f)

Mulder (1980) define la carga mental en función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. Esta definición incluye dos factores de la tarea que inciden en la carga mental:

- La cantidad y la calidad de la información.

La mayor o menor complejidad de la información recibida condicionará, una vez superado el período de aprendizaje, la posibilidad de automatizar las respuestas.

- El tiempo.

Si el proceso estímulo-respuesta es continuo, la capacidad de respuesta del individuo puede verse saturada; si por el contrario existen períodos de descanso o de menor respuesta, el individuo puede recuperar su capacidad y evitar una carga mental excesiva.



A estos factores, además, hay que añadir los relativos a las condiciones físicas (ruido, temperatura, iluminación), psico-sociales (relaciones jerárquicas, sistema de comunicación, etc.) en las que se desarrolla el trabajo, así como otros de origen extra laboral.

Por otra parte, hay que tener en cuenta al individuo que realiza el trabajo.

Las personas tenemos una capacidad de respuesta limitada que está en función de:

- La edad.
- El nivel de aprendizaje
- El estado de fatiga.
- Las características de personalidad.
- Las actitudes hacia la tarea: motivación, interés, satisfacción, etc.

Si la realización de una tarea implica el mantenimiento prolongado de un esfuerzo al límite de nuestras capacidades, es decir, si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a fatiga mental. Ésta se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Podemos distinguir entre dos tipos de fatiga. En primer lugar la fatiga aparece como una reacción homeostática del organismo para adaptarse al medio.

El principal síntoma de este tipo de fatiga es una reducción de la actividad que se da como consecuencia de:

- Una disminución de la atención.
- Una lentitud del pensamiento.
- Una disminución de la motivación.

Por otra parte, cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del



ambiente, puede aparecer la fatiga crónica. Se da, no por una sobrecarga de trabajo accidental, sino por una determinada carga que se va repitiendo. Sus síntomas, que no sólo se sienten durante o después del trabajo sino que pueden ser permanentes, son los siguientes:

- Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos...
- Alteraciones del sueño.
- Alteraciones psicosomáticas: mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos, etc.



(Nogareda, C. s.f)

Evaluación de la carga mental

Para poder evaluar convenientemente la carga mental de un puesto de trabajo debemos tener presentes dos tipos de indicadores:

- A. Los factores de carga inherentes al trabajo que se realiza.
- B. Su incidencia sobre el individuo.

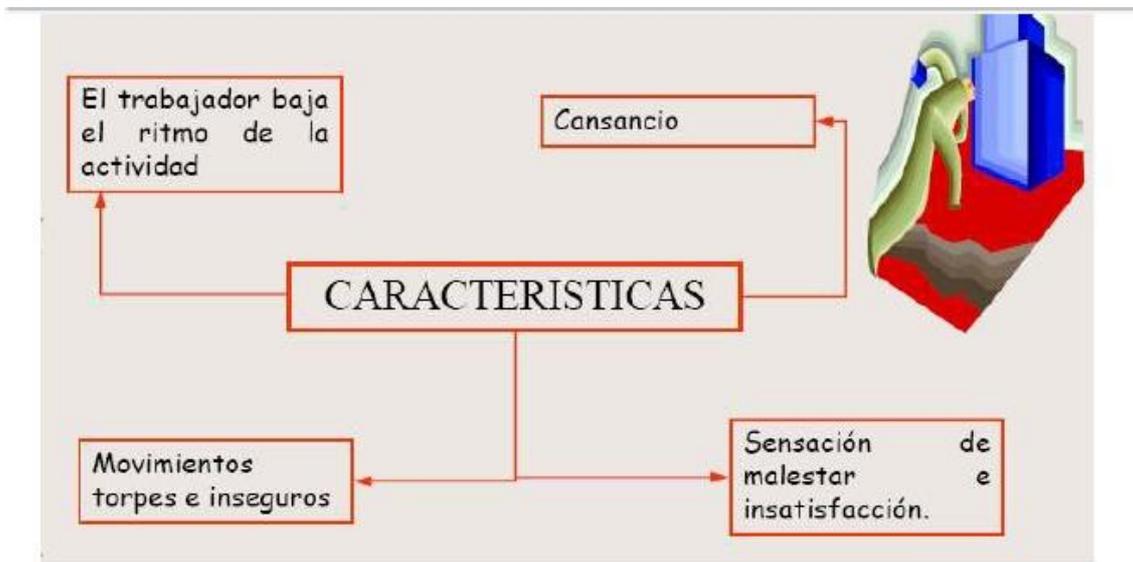
“La consecuencia más directa de la carga de trabajo tanto física como mental, es la fatiga”.



Se puede definir la fatiga como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado. Las causas de la fatiga pueden ser por posturas corporales, desplazamientos, sobreesfuerzos o manejos de cargas (físicos) y/o por excesiva recepción de información, tratamiento de la información, fatiga por intentar dar respuesta a todo, etc. (mentales).

(CROEM, s.f, p.12)

Torres (s.f), presenta las características de la fatiga en el siguiente esquema:



Torres (s.f)

Sobrecarga Física

“Cuando se habla de un trabajo predominantemente muscular se habla de carga física y se define como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral”.

Como carga física, son:

- Los esfuerzos físicos,
- La postura de trabajo y,



- La manipulación manual de cargas.

“Los esfuerzos físicos son aquellos que se realizan cuando se desarrolla una actividad muscular y éstos pueden ser estáticos o dinámicos”.

Se consideran estáticos cuando se trata de un esfuerzo sostenido en el que los músculos se mantienen contraídos durante un cierto periodo, como por ejemplo estar de pie o en una postura concreta como sería el caso de un pintor con una pistola de pintura que mantiene durante un cierto tiempo una posición determinada. En este tipo de actividad hay un gran consumo de energía y un aumento del ritmo respiratorio.

Se consideran dinámicos cuando hay una sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos que intervienen en la actividad, como el esfuerzo desarrollado, por ejemplo, al andar o al transportar un carro. Este esfuerzo se mide por la energía consumida (pérdida de peso, energía de movimiento, etc.)

En conclusión, será trabajo estático aquel en el que la contracción muscular sea continua y mantenida, por lo tanto, el nivel de fatiga llegará más rápidamente. Por el contrario, será trabajo dinámico, aquel en el que se sucedan contracciones y relajaciones de corta duración, apareciendo la fatiga más tardíamente.)

Las posturas en el trabajo son diversas y diferentes durante una jornada laboral por ejemplo, puede ser que estemos en nuestro trabajo unas horas de pie y otros sentados o que estemos en ciertos momentos en posturas forzadas. En todos estos casos, estas posiciones pueden crear incomodidades o sobrecargas en los músculos de las piernas, espalda, hombros, etc. Las posturas incorrectas pueden contribuir a que nuestro trabajo por lo tanto sea más desagradable y duro, e incluso, que aparezca el cansancio y la fatiga más fácilmente y que a largo plazo se agrave.

(CROEM, s.f, p. 13 y 14)

El grado de carga física que experimenta un trabajador en el curso de un trabajo muscular depende del tamaño de la masa muscular que interviene, del tipo de contracciones musculares (estáticas o dinámicas), de la intensidad de las contracciones y de las características individuales.



Mientras la carga de trabajo muscular no supere la capacidad física del trabajador, el cuerpo se adaptará a la carga y se recuperará rápidamente una vez terminado el trabajo. Si la carga muscular es demasiado elevada, se producirá fatiga, se reducirá la capacidad de trabajo y la recuperación será más lenta. Las cargas más elevadas o la sobrecarga prolongada pueden ocasionar daños físicos en forma de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo.

“Por otro lado, el trabajo muscular de cierta intensidad, su frecuencia y su duración, también puede tener un efecto de entrenamiento, como, por otra parte, unas exigencias musculares excesivamente bajas pueden tener efectos de desentrenamiento”

En general, hay pocas pruebas epidemiológicas de que la sobrecarga muscular sea un factor de riesgo para las enfermedades. Sin embargo, en trabajos con grandes demandas físicas, sobre todo entre trabajadores de más edad, suelen detectarse problemas de salud, incapacidades y sobrecargas subjetivas de trabajo. Además, muchos factores de riesgo de enfermedades musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo están relacionados con distintos aspectos de la carga de trabajo muscular, como la aplicación de fuerzas, las posturas inadecuadas, el levantamiento de pesos y las sobrecargas repentinas.

(Moreno, 2011.)

En toda actividad en la que se requiere un esfuerzo físico importante se consume gran cantidad de energía y aumenta el ritmo cardíaco y respiratorio, y es a través del estudio de los mismos que se puede determinar el grado de penosidad de una tarea. La consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en incomfort. (Guerra, 2013)

Consecuencias negativas de la carga laboral.

La carga laboral es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Su objetivo principal es el nivel o grado de exigencia de tareas a realizar, por encima de las cuales el trabajador puede tener consecuencias negativas. (Torres, s.f)



(Torres, s.f)



CONCEPTOS

- **Afectar:** tr. **1** Producir cierto efecto en algo. **3** Producir daño o enfermedad en un ser vivo, o poderlo producir. **6** Causar una cosa cierta sensación o emoción.

- **Agotamiento:** m. **1** Pérdida de las fuerzas físicas o mentales. **2** Consumo total.

- **Capacidades:** f. **2** Conjunto de condiciones intelectuales para el cumplimiento de una función.

- **Carga de Trabajo:** Carga de Trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral". (Torres, s.f)

- **Carga mental:** La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo.

- **Catecolaminas:** Grupo de aminas simpaticomiméticas que comprenden la dopamina, la adrenalina y noradrenalina, entre otros. Están presentes en la médula suprarrenal, sintetizándose tanto en el sistema nervioso central como en el periférico. Tienen efectos activadores y moduladores. (Grupo Océano)

- **Distrés:** Es el estrés negativo, en el que la reacción de excitación es mantenida cuando no es necesaria, ya que existe la amenaza real. Cuando la reacción del individuo es negativa debido a demandas excesivas y falta de recursos para solucionarlas estamos frente al distrés o estrés negativo, el responsable de que generemos emociones negativas.



Se puede definir Distrés como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación con la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo.

Hernández, Pineda y Romero (2009).

- **Emoción:** Reacción afectiva (por ejemplo alegría, miedo, etc.) generalmente de duración muy limitada y que surge a consecuencia de un estímulo ambiental. Modifica tanto el equilibrio psíquico como el físico induciendo varias reacciones somáticas, por ejemplo palidez, aceleración cardiaca (taquicardia), sudoración intensa, etc. (Diccionario de Psicología, 1985, pág. 21 y 22).
- **Emocional: adj.** 1 De la emoción (Sentimiento muy fuerte de alegría, placer, tristeza o dolor). 2 [persona] Que se deja llevar por las emociones.
- **Estrés:** m. Estado de gran tensión nerviosa, generalmente causado por un exceso de trabajo que suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.
- **Eustrés:** Tipo de estrés es también conocido como estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, el eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso.

Estado de conciencia, en el cual pensamiento, emoción y sensación parecen organizarse para proporcionar un efecto general de alegría, satisfacción y energía vital.



(Hernández, Pineda y Romero (2009)

Fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas. (Pose, 2005)

- **Excesivo:** adj. Que excede o va más allá de lo normal o razonable.
- **Exceso:** m. **1** Superación de los límites de lo normal, lo permitido o lo conveniente. **2** Acción abusiva.
- **Exigencia:** f. **1** Petición imperiosa o enérgica. **2** Requerimiento o necesidad forzosa de algo. **3** Pretensión excesiva.
- **Extra:** **1** adj. De calidad superior a la normal. **2** adj. /m Que se añade a lo normal.
- **Fatiga:** f. **1** Sensación de cansancio que se experimenta después de un intenso y continuado esfuerzo físico o mental. **2** Molestia o dificultad al respirar. **3** Molestia, sufrimiento o trabajo excesivo.
- **Factores:** m. Elementos o circunstancias que contribuyen a producir un suceso.
- **Físico:** m. y f **1** Del cuerpo o de su naturaleza. /m. **2** Aspecto exterior que muestra una persona.
- **Fisiológico:** adj. De la fisiología, que es la disciplina que estudia el funcionamiento los órganos de los seres vivos y su modo de funcionamiento.



- **Función en la organización:** Se ha confirmado que la función que la persona desempeña en su trabajo es una fuente importante de estrés profesional. El estrés puede deberse a la ambigüedad de la función -por ejemplo, cuando no está claro lo que se exige- o al conflicto de funciones -por ejemplo, cuando las exigencias son contradictorias- como en el caso en que el trabajador debe hacerse responsable de otras personas, o en los conflictos provocados por las delimitaciones institucionales. (Cary L Cooper y Marilyn Davidson, Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales, 2014)

- **Habilidad:** f. Capacidad para hacer bien, con facilidad y rapidez algo que resulta difícil para los demás.

- **Incidencia:** f. **1** Influencia o efecto que tiene una cosa sobre otra. **2** Circunstancia o sucesos ocurren en el desarrollo de un asunto.

- **Jornada:** f. Tiempo que se dedica al trabajo en un día o en una semana. Jornada continua o jornada intensiva. Período de trabajo diario que se lleva a cabo sin interrupción ni descanso prolongado para comer.

- **Mental:** f. Conjunto de capacidades intelectuales o psíquicas de la persona.

- **Laboral:** adj. Que tiene relación con el trabajo o con los trabajadores.

- **Psicológico:** adj. **1** De la psicología. **2** [situación, suceso] Que provoca una rápida alteración de la manera de sentir y de pensar.

- **Psicosocial:** adj. Relativo a la psicología individual y a la vida social.

- **Postraumático:** Originado por experiencias negativas (dolor, espanto) dependientes del ambiente externo. (Diccionario de Psicología, 1985, pág. 58)



- **Puesto: m. 3** Lugar o espacio que ocupa o que le corresponde a una persona o cosa.

- **Riesgo: m.** Probabilidad de que ocurra un peligro o daño.

- **Relaciones: f. 1**Correspondencia o conexión que hay entre dos y más personas. **6**Conjunto de personas importantes o influyentes con las que se mantiene un trato personal o social.

- **Saturación: f. m 2** Acción de saturar o saturarse. (Llegar, ocupar o usar por completo o en exceso).

- **Síndrome de Burnout:** se define como la respuesta física y emocional al estrés laboral, representando un estado de agotamiento físico y emocional. (Calabrese, 2006).

- **La sobrecarga cuantitativa** se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo debido al volumen de trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida, y a los apremios de tiempo o ritmo de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de la fatiga mental, disminuyendo así la eficiencia del operador y haciendo que unas mismas exigencias supongan una carga más importante. (Caballano, s.f).

- **La sobrecarga cualitativa** en cambio se refiere a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador, es decir, la sobrecarga cualitativa no consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo. El estrés aparece cuando el sujeto no posee la habilidad suficiente para realizar su tarea. (Caballano, s.f).



- **Sobrecarga de rol:** El conflicto experimentado en un rol como una necesidad de comprometer ya sea la cantidad o la calidad del desempeño. Produce conflicto dentro de los individuos causando que sacrifiquen la calidad o cantidad en sus deberes, por lo general debido a presiones de tiempo. (Paul M. Muchinsky, 2008, pág. 354 y 355).

- **Sobrecarga Física:** “Cuando se habla de un trabajo predominantemente muscular se habla de carga física y se define como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral”. (CROEM, s.f, p.13)

- **Tensión:** f. **1** Estado en el que se encuentra un cuerpo sometido a la acción de fuerzas opuestas. **3** Estado emocional de una persona que está exaltada o nerviosa por estar sometida a preocupaciones o a un exceso de trabajo.

- **Trabajo excesivo:** El trabajo puede considerarse excesivo cuantitativamente, cuando hay demasiado que hacer, o cualitativamente, cuando es demasiado difícil. (Cary L Cooper y Marilyn Davidson, Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales, 2014).

- **Trastorno:** m. **1** Acción y efecto de trastornar. **2** Alteración de poca importancia en la salud de una persona.

(Diccionario Esencial Lengua Española, 2001. SPES EDITORIAL, S.L).



III. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Componentes	Descriptorios/ Indicadores	Indices
Sobrecarga de Trabajo	<p>Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral". (Torres, s.f)</p> <p>Es el estrés por sobre estimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. (Clotilde Nogareda Cuixart, Alcmeon)</p>	Cuantitativa	Apremio de tiempo.	Operaciones en poco tiempo.	Mucho Poco Nada
			Volumen de trabajo.	-Ritmo de trabajo elevado.	Alto Medio Bajo
				-Exigencias.	Siempre Casi siempre Algunas veces Muy pocas veces Nunca
				-Disminución de la eficiencia.	
		Cualitativa	Dificultad excesiva	<p>-Demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador.</p> <p>-No posee la habilidad suficiente para realizar su tarea.</p>	<p>Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo</p>



		Física	Periodo de tiempo determinado	-Agotamiento físico del individuo.	Nunca Pocas veces Algunas veces La mayoría de veces Siempre
				-Disminución del tiempo para la recreación o el descanso.	
				-Disminución de las horas de sueño.	
			Actividad muscular (dinámica o estática).	-Esfuerzos físicos.	
				-Postura de trabajo.	
				-Manipulación manual de cargas.	
		Fatiga Física	-Posturas corporales		
			Desplazamientos		
			-Sobreesfuerzos y manejos de carga		
		Carga Mental	Cantidad y tiempo necesario.	-Cantidad y calidad de la información/tarea.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
-Tiempo para					



			<p>Tipo de información a trabajar.</p> <ul style="list-style-type: none"> realizar la tarea. -Cansancio mental. -Presión por inexperiencia. 	
			<p>Fatiga Mental</p> <ul style="list-style-type: none"> -Disminución de la atención. -Lentitud del pensamiento. -Disminución de la motivación. -Excesiva recepción de información. -Tratamiento de la información. -Fatiga por intentar dar respuesta a todo. 	<p>Siempre Casi siempre Algunas veces Muy pocas veces Nunca</p>
			<p>Fatiga Crónica</p> <ul style="list-style-type: none"> -Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos. -Alteraciones del sueño. -Alteraciones psicósomáticas: 	



				mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos.	
Estrés Laboral.	Repuesta inespecífica del organismo a cualquier exigencia del medio para adaptarse. Aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. (Selye, 1936. Serrano, 2009).	Fisiológico	Nivel de colesterol	-Aumento del nivel de colesterol.	Nunca Pocas veces Algunas veces La mayoría de veces Siempre
			Niveles bioquímicos	-Aumento de la producción de ácido úrico.	
			Índices fisiológicos	-Aumento de la tasa cardíaca.	
		-Tensión muscular. -Dificultad para respirar.			
		Salud Física	Condiciones gastrointestinales	-Úlcera por estrés. -Gastritis. -Colitis nerviosa.	



				<p>-Dolores de cabeza o cefaléas.</p> <p>-Dolor de cuello, espalda y cintura.</p> <p>-Mareos.</p> <p>-Malestar en piernas y articulaciones, por falta de movimiento (sobre todo en personas que trabajan tras un escritorio).</p> <p>-Dolor de ojos o cansancio visual (en personas que trabajan largas horas ante una computadora).</p> <p>-Cansancio.</p> <p>-Eruptivos en la piel.</p>	<p>Nunca Pocas veces Algunas veces La mayoría de veces Siempre</p>
			<p>Otros síntomas físicos</p>		



		Psicológico	Cognitivo	Preocupaciones.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				-Dificultad para la toma de decisiones.	
				-Sensación de confusión.	
			Emocional	-Depresiones profundas.	
				-Ansiedad.	
				-Frustración	
		-Ira, irritación, disgusto e intolerancia.			
		-Agresividad, mal humor.			
		-Disminuciones en la autoconfianza y la autoestima.			
		Conductual	Comportamiento laboral	-Mal desempeño.	
-Abuso de sustancias en el trabajo.					
-Accidentes.					
Evitación del trabajo	-Retardos.				
	-Ausentismo.				
-Rotación.					



			Conducta antisocial en el trabajo	-Robo.
				-Daños a propósito.
			Conducta antisocial fuera del trabajo	-Abuso contra el cónyuge y los hijos.
			Conductas autodestructivas	-Uso de drogas.
				-Apuestas compulsivas.



IV. METODOLOGIA

Tipo de Estudio:

Esta investigación se ubicó en el enfoque mixto (investigación cualitativa-investigación cuantitativa).

Es cualitativo porque se estudiaron aspectos valorativos de la incidencia de la sobrecarga de trabajo en el nivel de estrés laboral y se determinaron las principales afectaciones en la salud física y estado emocional de los docentes.

Es cuantitativo porque se determinó el número y porcentaje de docentes afectados por estrés laboral a causa de la sobrecarga de trabajo.

Según análisis y alcance de los resultados:

Es **Descriptivo-Correlacional** porque el enfoque de este estudio fue describir (como sucede este fenómeno o situación) la relación entre dos variables (el comportamiento de una variable con respecto a otra), es decir, cómo incidió la sobrecarga de trabajo en el nivel de estrés laboral, y la dimensión de su efecto en los docentes.

Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información:

El estudio es **Retrospectivo**, porque partimos desde el efecto que es el estrés laboral, que va en función hacia la causa que es la sobrecarga de trabajo en los docentes.



Según el periodo y secuencia del estudio:

El estudio fue de corte **Transversal** pues su abordaje fue la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el estrés laboral en las y los docentes, con información y en un periodo actual del I Semestre y II Semestre del año 2014.

Área de Estudio:

El estudio se realizó, en su totalidad, en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León. Con un total de población global de 932 individuos involucrados en el estudio, entre los cuales están los docentes distribuidos en los departamentos de Trabajo Social y Comunicación Social de la facultad, los estudiantes de las carreras de Trabajo Social de la modalidad Diurno y Sabatino y de Comunicación Social y el Decano de la facultad.

Situada frente al Reparto Fundeci del Departamento y Ciudad de León, Nicaragua. Cuyos límites son: al Norte con el Reparto Fundeci, al Sur con Internado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, al Este con la Gasolinera UNO y al Oeste con el Cementerio de Guadalupe.

Universo:

Estuvo constituido por 16 docentes de planta y horario de los dos Departamentos de Trabajo Social y Comunicación Social, 915 alumnos de modalidad regular y sabatina de ambas carreras, y el Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Estos cuatro segmentos vinculados con la problemática constituyen un universo total de 932 individuos involucrados al estudio.



Muestra:

- 16 docentes de planta y horarios.
- 15 estudiantes representantes de grupo
- Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades

Tipo de Muestreo:

Se seleccionó una muestra por Conveniencia de un total de 32 personas sobre la base de todo el universo el que se toma con el número de 16 docentes, distribuidas en los docentes de planta y horarios de los dos departamentos de Trabajo Social y Comunicación Social en los que se incluyó cada jefe de departamento para un total de 16 docentes, 15 estudiantes representantes de grupo, diez de la modalidad diurna y cinco de la modalidad sabatina de los años en curso de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social y el decano que es la autoridad máxima en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades.

La muestra es probabilística, porque se basa en el principio de equiprobabilidad (misma probabilidad de extracción de cualquiera de las muestras posibles). Es decir, que todos los individuos que fueron objeto de estudio, tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra.

La muestra es por **Conglomerados** porque seleccionamos aleatoriamente un número determinado de individuos de tres grupos divididos, como fueron los docentes, alumnos y decano extraídos de todo el universo.

Es **Representativa** porque se seleccionó una muestra determinada que refleja las características principales de toda la población; la cual nos dio información próxima y real.



Se tomaron en cuenta dos tipos de criterios: de Inclusión de acuerdo a las características, contratación a tiempo completo y horario de las y los docentes, a los representantes de grupos y al Decano. Y Exclusión a las y los estudiantes en general, porque elegimos a los representantes de grupos.

Hay que señalar la cantidad y el porcentaje de la muestra en relación con el universo.

Descripción de las Unidades de Análisis:

Docentes: 16 profesionales de los Departamentos de Trabajo Social y Comunicación Social del sexo masculino y femenino, de edades comprendidas de 29 a 57 años, empleados (as) actualmente, con preparación de máster y licenciados (as) -entre ellos dos jefes de departamento-, docentes de planta y horarios, procedentes del área urbana y con estado civil casados (as) y solteros (as).

Estudiantes: 15 jóvenes y adultos (as) de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social del sexo masculino y femenino, de edades comprendidas entre los 17 y 45 años, con situación laboral unos (as) empleados (as) y otros (as) desempleados (as), con preparación de bachilleres (as) en proceso de profesionalización y procedentes del área urbana y rural.

Métodos de Obtención de Información:

La Encuesta: Porque es el principal instrumento de recolección de datos en la investigación cuantitativa nos permitió obtener información directa, veraz y confiable de los sujetos de estudio, en relación a la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el estrés laboral.



La Entrevista a informantes claves: porque es propia de la investigación cualitativa y arribaremos a la comprensión del fenómeno de estudio.

Plan de Tabulación, Procesamiento y Análisis de datos:

Concluida la recolección de la información obtenida por medio de las encuestas y entrevistas aplicadas, procedimos a la introducción de datos al programa SPSS 20 , el que nos permitió realizar una serie de operaciones digitales con los resultados obtenidos dentro de los que podemos señalar: Cruce de variables, porcentajes, Gráficos de diversos tipos y otras valoraciones relacionadas.

En otro momento de nuestro plan de tabulación, procesamiento y análisis de resultado, en correspondencia con el contenido de los objetivos específicos, procedimos a la realización del análisis de la información obtenida haciendo uso de un diagnóstico individual del nivel de sobrecarga y el nivel de estrés de cada uno de los docentes (a través de la sintomatología de ambas variables), la interpretación objetiva de datos, mediante cuadros de captura y variables, cruce de variables y triangulación de resultados.

Todas estas operaciones, habiéndose concluido, nos facilitaron plantear las conclusiones del trabajo de investigación, atendiendo directamente el objetivo general y relacionando las recomendaciones elaboradas con los planteamientos de la justificación del estudio.

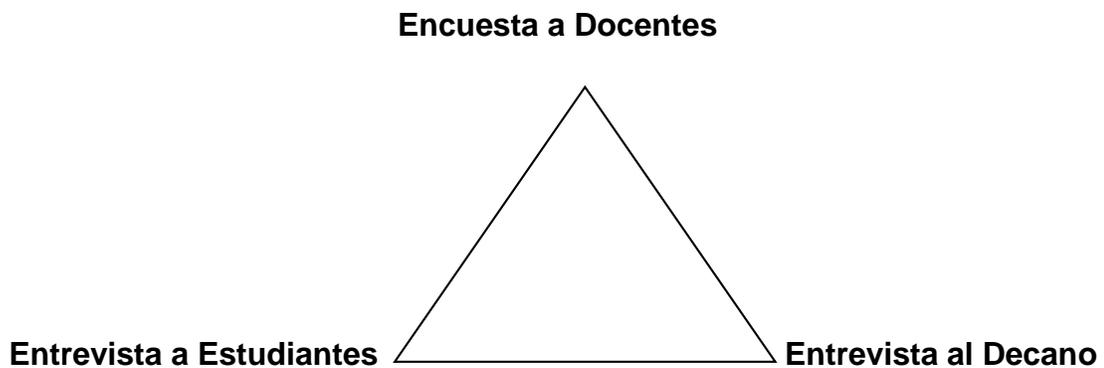


Triangulación:

Este estudio está basado en la triangulación por fuente de información de métodos múltiples, utilizamos técnicas cualitativas como técnicas cuantitativas, que nos permitió obtener información completa y veraz sobre la problemática.

Los objetivos planteados nos ayudaron a la elaboración del análisis y conclusiones que como Equipo de Investigación representamos en la monografía.

Una vez obtenidos los datos, procedimos al procesamiento de forma manual, a través de un borrador y posteriormente se procesaron los datos, representándolos por medio de tablas y gráficas.





CRUCE DE VARIABLES

Variable “Sobrecarga”	Variable “Estrés”
Muchas actividades en su jornada laboral	Cansancio físico
Ritmo de trabajo elevado	Cansancio físico
Ritmo de trabajo elevado	Presión sanguínea elevada
Exigencias en su trabajo	Preocupaciones
Mala postura de trabajo	Dolor de cuello, espalda o cintura
Agotamiento físico	Dolor de ojos o cansancio visual
Disminución del tiempo para la recreación o el descanso	Frustración
Disminución de las horas de sueño	Mal humor
Muchas actividades en su jornada laboral	Cargo que ocupa
Ritmo de trabajo elevado	Cargo que ocupa
Exigencias en el trabajo	Cargo que ocupa
Agotamiento físico	Cargo que ocupa
Agotamiento físico	Sexo
Disminución del tiempo para la recreación o el descanso	Sexo
Cargo que ocupa	Preocupaciones
Cargo que ocupa	Ansiedad



V. ANÁLISIS

Después de haber discutido como equipo de investigación la información obtenida, llegamos al análisis siguiente:

- ❖ La sobrecarga de trabajo que presentan las y los docentes de las Carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, es mayormente cuantitativa, la que corresponde a “Muchas operaciones en poco tiempo” (Caballano, s.f). (cantidad de trabajo a realizar y el tiempo para realizarlo, y las exigencias que ellos y ellas tienen dentro de la institución).

Esta cantidad de actividades laborales se debe a que los docentes de estas carreras no solo imparten un componente curricular específico sino varios componentes, con varios grupos de estudiantes en el día. Además en transcurso de jornada laboral los docentes realizan actividades extra clase puesto que tienen que asistir a reuniones o asambleas de la institución y realizan actividades del área de Proyección Social y de Investigación. Así mismo están expuestos a exigencias, pues tienen que cumplir con las metas orientadas por la Facultad y la Vicerrectoría Académica.

Como equipo de investigación vinculamos lo antes expuesto con la teoría que hace referencia a la Sobrecarga Impuesta “el fenómeno de los recortes de personal, los patrones están induciendo las responsabilidades entre los empleados” (Torres, s.f). Dado que el número de docentes que laboran actualmente en ambos departamentos de la facultad no es suficiente para la cantidad de tareas asignadas dentro de la Institución, hacemos énfasis que los



docentes de Trabajo Social también están encargados de impartir clases los días sábados, lo cual produce mayor carga laboral. Pensamos que está relacionado con el impedimento presupuestario para contratar más personal en la facultad, no como señala el autor, que puede ser por recorte personal.

Cabe mencionar que la sobrecarga identificada en los docentes no es de tipo cualitativa “demandas intelectuales y mentales relacionadas a las habilidades y conocimientos del trabajador” (Caballano, s.f), pues tanto docentes como informantes claves confirman que las funciones de los docentes van de acorde con su perfil profesional.

- ❖ Los docentes de planta tienen mayores exigencias en relación a los docentes horarios, pues consideramos es posible que los docentes de planta tengan mayor compromiso pues tienen una agenda diaria a desarrollar: impartir más componentes curriculares a mayor número de estudiantes y justificar la permanencia del personal de tiempo completo dentro de las instalaciones de la Universidad.

En relación a la teoría, hacemos referencia a la Sobrecarga de rol que tienen los docentes de planta, “El conflicto experimentado en un rol como una necesidad de comprometer ya sea la cantidad o la calidad del desempeño. Produce conflicto dentro de los individuos causando que sacrifiquen la calidad o cantidad en sus deberes, por lo general debido a presiones de tiempo”. (Paul M. Muchinsky, 2008, pág. 354 y 355). Puesto que el rol asignado a los docentes de planta dentro de la Universidad, implica dedicar tiempo para cumplir con la cantidad deberes laborales que ellas/os deben ejecutar.

- ❖ En otro aspecto de la sobrecarga (carga física) en lo referente al agotamiento físico, los docentes hombres están más afectados que las



mujeres. Además identificamos que los docentes de planta son afectados mayormente con el agotamiento físico que los docentes horarios, por el hecho de que tienen más obligaciones y compromisos con la Universidad y están más expuestos a sentir dicha afectación pues al impartir varios componentes a diferentes grupos de estudiantes tienen que dirigirse de un aula a otra.

- ❖ Encontramos en el abordaje de la sobrecarga (fatiga física) que la mayoría de los docentes han adoptado posturas corporales inadecuadas, pues al pasar gran cantidad de tiempo en los escritorios de las oficinas y de pie en el aula de clases o cargando gran cantidad de papelería, y tienen a adoptar este tipo de mala postura, además tienen que revisar trabajos, atender tutorías, planificar clases, etc.

- ❖ Así mismo la mayoría de los docentes tienen disminución del tiempo para recreación y descanso, y los docentes de planta son los mayormente afectados, como fue identificado anteriormente. Lo cual se apoya en el contenido teórico de la investigación donde se afirma “Si tienes esposa e hijos, estos pasan a un segundo término, no tienes tiempo para dedicarlo a ellos, tampoco tienes tiempo para practicar alguna actividad física o recreativa, tu única prioridad es el trabajo” (<http://controlrapidamentetuestres.com>). Debido a que los docentes tienen sobrecarga de trabajo, pasan la mayor parte del tiempo en la Universidad, y cuentan menos tiempo para estar con su familia o salir a distraerse, y se les dedican tiempo a su familia por emergencias se les acumula el trabajo, lo que unido a su situación emocional es un doble generador de estrés.

También los docentes tienen disminución de las horas de sueño, a como afirma “Pero no tan solo eso, también sacrificas horas de sueño, duermes poco y de mala calidad, la preocupación y estrés impiden que duermas de manera profunda”



(<http://controlrapidamentetuestres.com>). Pues los docentes pueden llevar trabajo a sus casas, y debido a sus preocupaciones con respecto a sus labores es posible no descansen lo suficiente para su bienestar físico y mental.

- ❖ Otro hallazgo de suma importancia, fue que el nivel de sobrecarga en las y los docentes se clasifica de moderado a elevado, según el grado y cantidad de sintomatología de sobrecarga laboral que afecta a cada uno de los docentes (Equipo de Investigación, Mantilla, Rivera y Zeledón). Pero la mayor parte de sobrecarga en los docentes es moderada, y elevada en casos especiales, como son los jefes de departamentos, cuyas responsabilidades y compromisos consideramos son mayores en relación a la de los demás docentes por el hecho que tienen que coordinar las funciones de otros docentes dentro de los departamentos, asistir a reuniones convocadas desde la Rectoría Académica y atender las situaciones de los estudiantes.

- ❖ En el abordaje del estrés laboral y su efecto en la salud física, identificamos que la mayoría de los y las docentes sufren de dolor de ojos o cansancio visual, cansancio físico, dolores de cabeza o cefaléas, dolor de cuello, espalda o cintura, hablar rápido. Y con menor frecuencia, pero que también se presentan gastritis, colitis nerviosa, várices, hemorroides, y presión sanguínea elevada. Lo cual según Doval (et al., 2004) estos síntomas identificados en los docentes, están asociados a la vida laboral, el ritmo y la carga de trabajo. Algunas de estas afectaciones de estrés laboral fueron confirmadas por informantes claves, pero específicamente con los siguientes síntomas: presión sanguínea elevada, tensión muscular, dolor de cuello, espalda o cintura y gastritis.

Fue interesante la opinión que expresaba un informante clave, “los docentes por ética no expresan a las y los estudiantes los síntomas de



estrés que puedan estar padeciendo”, con lo cual resaltamos que es evidente que los docentes como profesionales no hagan saber a sus estudiantes sus problemas personales, y por ello es posible que no coincidan con todos los síntomas.

- ❖ Un aspecto relevante dentro de las principales afectaciones en la salud psicológica (que comprende el área cognitiva y emocional) de los/las docentes, es que asumen preocupaciones con frecuencia, y sufren de ansiedad, mal humor y frustración; donde tanto docentes de planta como horarios tienen en común dichas afectaciones. Como afirma Paul M. Muchinsky, (2008, pág. 356) que “las respuestas psicológicas al estrés en el trabajo implican variables afectivas y el estrés laboral se asocia con aumento en las emociones negativas y estados de ánimo”. Con esto podemos señalar que los/las docentes ante las situaciones estresantes generadas por su carga de trabajo reaccionan con emociones negativas y diversos estados de ánimo, y además en comparación a la afección en la salud física, presentan mayor daño en la salud psicológica, dado que es un área susceptible del ser humano ante sus problemas cotidianos.

Los informantes claves corroboran la afección psicológica del estrés en los docentes, como es el mal humor. La mayoría consideran que los docentes no se presentan al aula de clases con preocupaciones o ansiedad, en cambio la minoría de estos (as) opinan que dado el profesionalismo de sus docentes, no hacen evidentes estos síntomas. Las fuentes de información se enteraron de estos síntomas por medio de comentarios que escucharon.

- ❖ Un hallazgo de suma relevancia fue que los docentes expresaron no sufrir afectaciones psicológicas del estrés laboral en el área conductual, la cual no contrasta con la información obtenida por informantes claves, quienes dijeron que algunos de los docentes si



presentan problemas conductuales. Como Equipo de investigación podemos deducir que los docentes reservaron su derecho de evidenciar aspectos de sus vidas personales, por cual a través de otro estudio más específico si podría ser estudiado a profundidad.

- ❖ Por otra parte existen docentes afectados por el estrés laboral, según las fuentes claves de información; sin embargo los resultados obtenidos a través de los docentes, son contrarios. Con ello consideramos como equipo de investigación, existen dos posibilidades: que algunos docentes no brindaron una información real o que los informantes claves manejan información falsa. En el caso de que los docentes no hayan expresado todas sus afecciones por estrés laboral, puede estar relacionado a la personalidad de cada uno (a) de ellos (as) de reservar aspectos de su vida laboral, y en el caso que los informantes claves brindaran información falsa, existe la posibilidad que perciban e interpreten de forma errada las actitudes de los docentes. (Equipo de Investigación. Mantilla, Rivera y Zeledón)
- ❖ En este estudio los mayormente afectados por el estrés laboral son los docentes hombres, tomando en cuenta que la mayoría de docentes de ambos departamentos pertenecen al sexo masculino. Sin embargo, con ello consideramos que el sexo no es un condicionante para determinar el nivel de afectación de estrés laboral en hombres y mujeres, pues no existen fundamentaciones teóricas que afirmen que hombres padecen más estrés laboral que las mujeres. Y como apuntan los resultados obtenidos con esta investigación, hombres y mujeres tienen afectaciones físicas y psicológicas a causa del estrés laboral. (Equipo de Investigación. Mantilla, Rivera y Zeledón), por lo que se cumple lo expresado por Los Cocco y Roschelle (1991) “El Estrés Laboral es un fenómeno bastante generalizado en la sociedad actual.....”



- ❖ Clasificamos el nivel de estrés en las y los docentes de bastante moderado a moderado, según el grado y cantidad de sintomatología de estrés laboral que afecta a cada uno de los docentes. (Equipo de investigación. Mantilla, Rivera, Zeledón). En cuyos niveles de estrés los resultados apuntan que los docentes presentan esta sintomatología entre las edades de 29 a 57 años, rango que abarca a todos los docentes en general. Consideramos que la edad al igual que el sexo, no es un factor condicionante para ser afectados por el estrés laboral, puesto que en las fundamentaciones teóricas no existe información que señale una edad específica para ser afectado mayormente por el estrés laboral, sino más bien es un fenómeno generalizado como fue mencionado en el acápite anterior.

Con esto podemos señalar que el estrés laboral está asociado con la sobrecarga de trabajo (como está contenido en el Marco Referencial y fue abordado en acápites anteriores) y no con el sexo o la edad.

- ❖ Encontramos que existen casos de estrés laboral elevado, uno de los casos está relacionado con el cargo de jefe (a) de departamento y el otro con un docente horario. Y los informantes claves identificaron a uno de los docentes con estrés laboral elevado, quien tiene el cargo de jefe (a) de departamento, pero el docente horario no fue identificado. Consideramos que en el caso del jefe del departamento, es evidente la presencia de estrés crónico, que según Hernández, Pineda y Romero (2009, pág.13 y 14) “el estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá”, pues encontramos que este (a) docente tiene una carga de trabajo elevada y constante, situación que le expuso a ser afectado (a) a este nivel de estrés.



Es necesario valorar el caso del docente horario, a quien identificamos con sobrecarga de trabajo moderada, pero su nivel de estrés es elevado; por ello señalamos que como indica la teoría, que cada individuo reacciona de forma diferente ante el estrés. Entonces podemos confirmar que el efecto de sobrecarga en este docente le hace muy vulnerable ante el estrés laboral; además cabe recalcar que existen otros factores sociales que pueden estar incidiendo a que este docente se encuentre afectado hasta este nivel. Y con respecto a los informantes claves, consideramos es posible que no identifiquen al docente horario, puesto que existe la posibilidad que por el cargo que ocupa, a éste no se le atribuya el hecho a estar mayormente afectado.

Con lo mencionado anteriormente, como equipo de investigación consideramos que todos los docentes son vulnerables a ser afectados hasta este nivel de estrés, dado la carga cuantitativa de trabajo que poseen, aparte de otros factores sociales ajenos a su función profesional.

- ❖ El estrés laboral que presentan los docentes es identificado como Distrés, tal como afirma Pose (2005) “cuando las demandas del medio son excesivas, y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de Distrés o mal estrés”. Dado que el estrés que tienen los docentes, está afectando su salud física y psicológica, puesto que los resultados arrojan que existe una sintomatología significativa identificada y que la mayoría de los docentes tienen común, como por ejemplo: dolor en los ojos o cansancio visual, dolores de cabeza o cefaléas, el cansancio físico, las preocupaciones, el mal humor, etc., evidencian que el estrés que presentan las y los docentes conlleva a que sus organismo reaccionen de forma negativa.



- ❖ Ubicamos el estrés laboral con su sintomatología en la salud física y psicológica, presente en las y los docentes en la segunda fase, como es la fase de resistencia, la cual según Miquel Casas Hilari (pág. 42) “En esta fase, el individuo suele mostrarse irritable y tiende experimentar cambios de humor, insomnio, alteraciones del aparato digestivo, dificultades de concentración y otros síntomas físicos. Si el estrés no cesa, se cae irremediabilmente en el agotamiento”. Como tal indican los resultados generales del estrés laboral en las y los docentes, que las áreas más afectadas por dicho estrés laboral son la salud física y psicológica. Las cuales está relacionas con los síntomas señalados por el autor, y que fueron identificados en los docentes, como es el mal humor, las preocupaciones, la ansiedad, las frustraciones en lo referente a los cambios de humor; y la gastritis, los problemas de colón, el dolor en el cuello, espalda o cintura, la presión sanguínea elevada y la disminución de las horas de sueño, en lo referente a las alteraciones en el aparato digestivo digestivos y síntomas físicos.

- ❖ Encontramos que existe una diferencia entre el nivel de sobrecarga de trabajo y el nivel de estrés laboral, puesto que el de la sobrecarga se clasifica de moderada a elevada y el del estrés se clasifica de bastante moderado a moderado. Con lo anteriormente abordado, podemos relacionarlo con la información contenida en el Marco Referencial que afirma: “Cuando el medio impone a un grupo de individuos grandes exigencias, la mayoría de las personas reaccionarán con trastornos psicológicos y fisiológicos, aunque el grado de perturbación y la manera de luchar para hacerles frente son muy variables”. (Richard S. Lazarus, pág. 126). Es decir, que cada uno de los docentes en medio de exigencias laborales presentan reacciones psicológicas y fisiológicas (identificadas a través de este estudio), sin embargo es



variable la forma en cada uno le hace frente a esta situación, porque el nivel de estrés en ellos es menor que su nivel de sobrecarga de trabajo.

La vulnerabilidad en cada uno de los docentes es diferente o variante, existen reacciones negativas o positivas ante las situaciones estresantes que a ellos y ellas se les presentan. Y fue de sumo interés el haber encontrado que la reacción de los sujetos de estudio ante la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral de cierto modo no es negativa, pues afirmamos que ellas y ellos han sabido manejar su nivel estrés ante su nivel de sobrecarga, aunque existen excepciones que son pocas.

- ❖ Esmeira y Soriano (2013) afirman que “La sobrecarga del trabajo contribuye a que aumente tu nivel de estrés. Gran parte de la tensión se basa en el problema asociado con la administración del tiempo para cumplir con la cantidad de trabajo. La mayor fuente de estrés es el gran nivel de trabajo y el poco tiempo para cumplirlo, por lo tanto se debe hacer un plan para eliminar el Estrés y la Sobrecarga de Trabajo”. Sin embargo según los resultados obtenidos con este estudio aunque la sobrecarga identificada es cuantitativa, no aumenta el nivel de estrés en los docentes, si no que incide moderadamente; es decir la primera variable (La sobrecarga de Trabajo) actúa sobre la segunda variable (Estrés Laboral) pero no de forma negativa, sino moderadamente. Cabe destacar, existe la posibilidad que si la sobrecarga laboral fuese excesiva en los docentes, los resultados podrían confirmar un aumento en el nivel de estrés de estos y estas; cuyo caso no es el de este estudio.
- ❖ Pero tampoco como equipo de investigación obviamos que en el cruce de variables, la sobrecarga de trabajo incidía mayormente en el estrés laboral específicamente en el área psicológica. Cuyo hallazgo es de



relevancia, puesto podemos afirmar existe la posibilidad que el grado de vulnerabilidad en esta área psicológica es mayor a diferencia del área de salud física, y que es congruente con la segunda fase de resistencia del estrés laboral, contenida en el Marco Referencial, donde señala que ante las exigencias laborales las personas reaccionan con cambios de humor.

Como equipo de investigación consideramos que el área psicológica puede ser mayormente vulnerable, puesto que las personas somos seres emocionales, que ante cualquier entorno que nos haga sentir amenazados (as), todas y todos reaccionamos con muchas emociones, que influyen positiva o negativamente tanto en la sobrecarga como en el estrés. (Mantilla, Rivera y Zeledón).



VI.CONCLUSIONES

- ❖ La sobrecarga identificada en los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, es de tipo cuantitativa e impuesta.
- ❖ Los docentes de planta tienen mayor sobrecarga que los docentes horario, lo cual está asociado a la Sobrecarga de rol.
- ❖ El nivel de sobrecarga identificada en los docentes se clasifica de moderada a elevada.
- ❖ Los principales síntomas de estrés laboral que afectan la salud física de los docentes son dolor de ojos o cansancio visual, cansancio físico, dolores de cabeza o cefaléas, dolor de cuello, espalda o cintura y hablar rápido. Y con menor frecuencia gastritis, colitis nerviosa, várices, hemorroides, y presión sanguínea elevada.
- ❖ Algunos informantes claves expresaron que por ética profesional, los docentes no comparten con ellos y ellas sus problemas personales.
- ❖ El grado de mayor vulnerabilidad y de afección del estrés laboral en los docentes es en el área psicológica, cuyos síntomas principales son preocupaciones, ansiedad, mal humor y frustración.
- ❖ Los docentes expresaron no sufrir afectaciones psicológicas del estrés laboral en el área conductual, la cual contrasta con la información obtenida por informantes claves.



- ❖ El nivel de estrés laboral reconocido en las y los docentes se clasifica de bastante moderado a moderado.
- ❖ Existen casos especiales, de 2 docentes que están afectados por estrés Laboral en un nivel elevado.
- ❖ El estrés laboral reconocido en los docentes es identificado como Distrés y de tipo crónico.
- ❖ Los docentes se encuentran en la fase de resistencia del estrés laboral.
- ❖ Cada uno de los docentes reacciona de forma diferente ante las situaciones estresantes.
- ❖ La sobrecarga de trabajo incide de manera moderada en el nivel de estrés laboral en los docentes, es decir no lo aumenta.
- ❖ La sobrecarga de trabajo incide en el estrés laboral mayormente en el área psicológica.
- ❖ Los recursos personales de los docentes les permite afrontar el estrés laboral, causado por la sobrecarga de trabajo.
- ❖ El sexo y la edad no son condicionantes para ser afectados (as) por el estrés laboral causado por de la sobrecarga de trabajo.



VI. RECOMENDACIONES

A los docentes:

- ❖ Informar al sindicato de docentes SIPROES los casos de estrés laboral elevado, para posteriormente presentarlos al Consejo Universitario y puedan obtener una respuesta a dicha problemática.
- ❖ Realizar una autoevaluación de su trabajo aplicando el tiempo correcto, y con ello evitar que el estrés laboral les afecte su salud física y psicológica (ámbito cognitivo y emocional).
- ❖ Realizarse chequeos médicos constantes, en las clínicas a las que están afiliados (as) o de su preferencia.
- ❖ Cumplir con sus obligaciones laborales, respetando las horas de descanso.
- ❖ Utilizar sus recursos personales para la prevención del estrés laboral.

A las Autoridades y la Institución

- ❖ Al área de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades y al sindicato de docentes SIPROES, prestar atención a la problemática de estrés laboral, que de no ser atendida puede tener resultados considerables en la salud física y psicológica de las y los docentes.
- ❖ Al Consejo Facultativo, dividir de manera equitativa el trabajo y así fortalecer sus procesos de formación y educación, sumando el buen prestigio de la facultad. Valorar que a los docentes de planta no se le asignen actividades extra clase para no incidir en su carga laboral, puesto que éstos presentan mayor exigencia en su quehacer profesional.



- ❖ Al Consejo Universitario, que implementen talleres de auto cuidado y crecimiento personal al personal docente y general de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades dos veces al año y de esta forma logren tener un mejor rendimiento en el ámbito laboral.
- ❖ A la Decanatura, implementar medidas y estrategias para la prevención y atención del estrés laboral (con mayor énfasis en la salud Física y psicológica) en el profesorado.
- ❖ A Decanatura, fortalecer las capacitaciones donde se implementan planes estratégicos que abordan con el cumplimiento de un término específico para cumplir con el trabajo en tiempo y forma.
- ❖ A Decanatura, implementar en los departamentos de las carreras de la Facultad, carteles con información sobre de cómo evitar el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo, dado que los docentes padecen de cansancio físico, dolor en los ojos y la cabeza, dolor de cuello que afectan su salud física y esto podría incidir en la prevención de estos síntomas.
- ❖ A los jefes de departamentos, delegar funciones, compartir las responsabilidades o mantener apoyo de su equipo de trabajo en el cumplimiento de las mismas.

A los estudiantes y trabajadores sociales

- ❖ Realizar investigaciones posteriores a ésta, que aborden la temática de estrés laboral, de manera que se logre transmitir mayor concientización o sensibilización a la población en general, de dicha problemática social que afecta a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades.



BIBLIOGRAFIA

Archivo de la categoría: *Generación de estrés por sobrecarga de trabajo*, publicado en diciembre 28, 2010. Recuperado el 26 de Junio 2014, <http://controlarapidamentetuestres.com>.

Aragón, M., Morazán, D. y Pérez, R. (2008) *Síndrome de Burnout en médicos y personal de enfermería del Hospital Escuela "Oscar Danilo Rosales Argüello"*. Recuperado de: http://universitas.unanleon.edu.ni/pdf/volumen2_nro2/arto6.pdf.

Bensabat, S. y Seyle, H. *Stress*.

Caballano, (s.f). *Estrés Laboral*. Recuperado de: http://www.caballano.com/estres_laboral.htm

Calabrese, G. (2006) *Impacto del estrés laboral*. Recuperado el 12 de febrero de 2014, de [http:// www. Scielo.org.co/scielo.php?pid=](http://www.Scielo.org.co/scielo.php?pid=)

Cano, V. A. (2002) *La naturaleza del estrés*. Recuperado el 12 de febrero de 2014, de: [http:// www. Ucm.es/ info/seas/estrés lab/ el estrés.htm](http://www.Ucm.es/info/seas/estrés_lab/el_estrés.htm).

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM). *Prevención de Riesgos Ergonómicos. Carga de trabajo: definición de carga física y mental* (s.f). Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.

Cooper, C. L. y Davidson, M. (pág. 97-98 2014). *Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales*. Recuperada el 15 de Febrero del 2014, de: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa_Part3-4.pdf).



Charles, G. Morris y Maisto, A. (2001) *Psicología*. Décima Edición. México.

Dearreaza, J. (28 de Septiembre de 2008). *La respuesta al Estrés Laboral*. Recuperado de: http://impreso.elnuevodiario.com.ni/2008/09/28/variedades/86_128.

Enríquez, T. (8 de octubre de 2009). *Estrés Laboral*. Managua, Nicaragua: El Nuevo Diario, p.7a.

Esmeira y Soriano (Pág. Principal, 2013). *Recupera tu salud*. Recuperada el 26 de Junio del 2014, de: <http://recuperartusalud.blogspot.com/2013/03/estréstrabajo.html>

Fernández, R. y Hernández, J. (2005) *Factores de riesgo asociados a altos niveles de estrés laboral en maestros de centros preescolares*. Ciudad de León. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al Título de psicóloga. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Ciudad León. Nicaragua.

Grupo Océano, (2010). Enciclopedia de la psicología, capítulo: *comprender y controlar el estrés*.

Guerra, R. (2013). *Carga Física*. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Carga-Fisica/25275092.html>

Guerrero, E. y Florencio, V. (2006) *Seguridad y Salud laboral docente*. (1ra Edición). Barcelona: Editorial Piados Ibérica.



Gutiérrez, R. y Contreras, C. E. (2003). *Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud*. SWS-Survey. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Hernández López, J.; Pineda Cruz, C. y Romero Cruz, I. (2009) *Estrés laboral como causante de riesgo laboral*. Ciudad Ocotlán, Nueva Segovia. Monografía para obtener el título de Licenciado en Trabajo Social. Universidad del Norte de Nicaragua (UNN). Ocotlán, Nueva Segovia.

<http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>

<http://www.ayudapsicologica.org/pareja-y-familia/321-claves-para-gestionar-el-estres-familiar.html>

<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/causas-efectos-del-estres-laboral-como-prevenirlo.htm>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1998). *La carga mental del trabajo: Definición y evaluación*.

Ivancevich, J. Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.

Mayorga, K. F. (2004). *Causas del estrés laboral en mujeres docentes y administrativas*. Ciudad de León. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al Título de psicóloga. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Ciudad León. Nicaragua.

Mayorga, C. C. (2010) *Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la oficina nacional de la empresa Pro mujer*. Ciudad de León. Trabajo de



grado presentado como requisito para optar al Título de psicóloga.
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Ciudad León. Nicaragua.

Meneses Feldman, R. y Chacon-Puignau, G. (1999). *Estrés, apoyo social y salud de la mujer con roles múltiples*. Revista Interamericana de Psicología, 33, 109- 132.

Mingorance, A. (6 de Junio de 1983). *Estrés: Asesino Silencioso*. Revista *Time en Español*.

Recuperado de:<http://www.alphabioticinfo.com/sp/EntendiendoeleEstre%C3%A9s.aspx>.

Moncada, S. A. L. *Factores psicosociales*. En: Ruiz, C. Delclos, J. García, A. M, Benavides FG. *Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson, 2007.

Moreno, M. (2011). *Diagnóstico de riesgos ergonómicos con la finalidad de realizar una propuesta de diseño ergonómico del medio laboral tendiente a prevenir los riesgos y enfermedades laborales en la Corporación 2 ALFA*. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Recuperado de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1072/1/T-UCE-0007-9.pdf>.

Nogareda, C. Licenciada en Psicología. Centro nacional de condiciones de trabajo_ Barcelona, pág. 1-4, NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*. Recuperada el 25 de marzo del 2014, de:http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/AAAAS/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf



Ortega, V. J. *STRES y TRABAJO (en línea) La nueva revista de Medicina y Salud Internet*. México, enero 1999. Recuperado de <http://www.geocities.com/Athens/Ithaca/3894>

Pavón, J. (2004). *Estrés y trabajo*. Recuperado el 25 de febrero de 2014, de: [http://www.Ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/ESTRÉS Y TRABAJO. Pdf.](http://www.Ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/ESTRÉS_Y_TRABAJO.Pdf)

Peiró, J. M. (2001) *el estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Recuperado el 25 de Febrero de 2014, de: [http://www.Insht.es/InshtWeb/ contenido/ Documentación/Textos Online. Red/2001. Pdf](http://www.Insht.es/InshtWeb/contenido/Documentación/Textos Online.Red/2001.Pdf)

Peiró, J. M. Madrid (1993): *Desencadenantes del estrés laboral*.

Peiro, J. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Barcelona: Ediciones Pirámide.

Richard S. Lazarus, parte IV. Recuperado 15 de Febrero del 2014, de: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa_Part3-4.pdf

SPES EDITORIAL, (Octubre de 2001). *Diccionario Esencial Lengua Española*. S. L. Quinta Edición.

Torres, Y. (s.f). *Medición de Carga Laboral*. Universidad Modular Abierta. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/28038125/Medicion-d-Carga-Laboral>.



ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.

UNAN LEÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

ENCUESTA

El presente instrumento de Recolección de Información está dirigido a los docentes de los Departamentos de Trabajo Social y de Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, realizando la siguiente encuesta con el propósito de compilar información sobre la Incidencia de la Sobrecarga de Trabajo en el Estrés Laboral de los docentes. Solicitamos de su valioso tiempo dado que la información que nos suministre será de mucha importancia para nuestro trabajo investigativo.

I. ASPECTOS GENERALES

Edad: _____

Sexo: _____

Estado Civil: _____

Cargo que ocupa: _____



1- La mayoría del tiempo, ¿realiza muchas actividades en su jornada laboral?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____
Casi siempre ___ Muy pocas veces _____

2- ¿Con qué frecuencia su ritmo de trabajo es elevado?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____
Casi siempre ___ Muy pocas veces _____

3- ¿Cada cuánto tiempo tiene exigencias en su trabajo?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____
Casi siempre ___ Muy pocas veces _____

4- ¿Con qué frecuencia sientes que has disminuido tu eficiencia en el trabajo?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____
Casi siempre ___ Muy pocas veces _____

5- ¿Considera usted que las demandas y exigencias de sus funciones se corresponden con sus habilidades, capacidades y conocimientos?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____
Casi siempre ___ Muy pocas veces _____

6- ¿Cómo catalogaría sus habilidades en la realización de sus tareas tarea?

Excelentes _____ Buenas _____ Insuficientes _____
Muy buenas _____ Regulares _____



7- ¿Cada cuánto tiempo presenta los siguientes problemas?

Agotamiento físico

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces_____ La mayoría de veces_____

Disminución del tiempo para la recreación o el descanso.

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces_____ La mayoría de veces_____

Disminución de las horas de sueño.

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces_____ La mayoría de veces_____

8- ¿Con que frecuencia realiza estas actividades musculares en su Jornada Laboral?

Esfuerzos Físicos (Sobreesfuerzo)

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces_____ La mayoría de veces_____

Mala Postura de trabajo

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces_____ La mayoría de veces_____

Transportar o mantener carga alzada

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces_____ La mayoría de veces_____

9- ¿Con qué frecuencia emplea en su trabajo posturas corporales inadecuadas?

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces_____ La mayoría de veces_____



10-¿Cada cuánto realiza desplazamientos de un lugar a otro en su trabajo?

Nunca_____ Algunas veces_____ Siempre_____

Pocas veces___ La mayoría de veces_____

11-¿Con qué frecuencia ejecutas la cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida?

Siempre_____ A veces_____ Nunca_____

Casi siempre_____ Casi nunca_____

12-¿Con qué frecuencia cuenta con el tiempo suficiente para realizar su trabajo?

Siempre _____ Algunas veces_____ Nunca_____

Casi siempre___ Muy pocas veces_____

13-¿Con qué frecuencia siente Cansancio mental?

Siempre _____ Algunas veces_____ Nunca_____

Casi siempre___ Muy pocas veces_____

14-¿Con qué frecuencia se siente presionado en su trabajo por inexperiencia?

Siempre _____ Algunas veces_____ Nunca_____

Casi siempre___ Muy pocas veces_____

15-¿Con qué frecuencia se le presentan los siguientes problemas en su Jornada Laboral?

a) Disminución de la atención.

Siempre _____ Algunas veces_____ Nunca_____

Casi siempre___ Muy pocas veces_____

b) Lentitud del pensamiento.

Siempre _____ Algunas veces_____ Nunca_____

Casi siempre___ Muy pocas veces_____

c) Disminución de la motivación.

Siempre _____ Algunas veces_____ Nunca_____

Casi siempre___ Muy pocas veces_____



d) Excesiva recepción de información.

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

e) Dificultad para la memorización de información.

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

f) Fatiga por intentar dar respuesta a todo.

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

16-¿Con qué frecuencia padece de estos síntomas?

a) Irritabilidad

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

b) Ansiedad

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

c) Frustración

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

d) Estados depresivos

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

e) Alteraciones del sueño.

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

f) Mareos

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____



g) Alteraciones cardíacas.

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

h) Problemas digestivos.

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Muy pocas veces _____

17-Su nivel de Colesterol ha aumentado

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

18-Ha sufrido aumento de la producción de Ácido Úrico

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

19-Ha sufrido aumento de la Tasa Cardíaca

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

20-Ha padecido de Tensión Muscular en algún momento

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

21-Últimamente ha tenido Dificultad para respirar.

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

22-Ha sobrellevado algunas de las siguientes afectaciones

a) **Úlcera por estrés** Nunca _____ Pocas veces _____ Algunas veces _____
La mayoría de veces _____ Siempre _____

b) **Gastritis** Nunca _____ Pocas veces _____ Algunas veces _____
La mayoría de veces _____ Siempre _____

c) **Colitis nerviosa** Nunca _____ Pocas veces _____ Algunas veces _____
La mayoría de veces _____ Siempre _____

d) **Infartos** Nunca _____ Pocas veces _____ Algunas veces _____
La mayoría de veces _____ Siempre _____



- e) **Insuficiencia cardiaca** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- f) **Várices** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- g) **Trombosis** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- h) **Aneurismas** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- i) **Derrames cerebrales** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- j) **Hemorroides** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- k) **Hablar rápido** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- l) **Temblores en el cuerpo** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- m) **Tartamudeo** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- n) **Ataques de nervios** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- o) **Estados de shock** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- p) **Trastornos por Estrés extremo y prolongado** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- q) **Problemas digestivos o estomacales y de colon** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- r) **Presión Sanguínea Elevada** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____



- s) **Baja de Presión por cansancio** Nunca_____ Pocas veces_____
Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- t) **Dolores de cabeza o cefaléas** Nunca_____ Pocas veces_____
Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- u) **Dolor de cuello, espalda y cintura** Nunca_____ Pocas
veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____
Siempre_____
- v) **Malestar en piernas y articulaciones** Nunca_____ Pocas
veces_____ Algunas veces_____ La mayoría de veces_____
Siempre_____
- w) **Dolor de ojos o cansancio visual** Nunca_____ Pocas veces_____
Algunas veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- x) **Cansancio Físico** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas
veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____
- y) **Eruptivos en la piel** Nunca_____ Pocas veces_____ Algunas
veces_____ La mayoría de veces_____ Siempre_____

23-Asume Preocupaciones con frecuencia

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____
Casi siempre _____ Casi nunca _____

24-Tiene Dificultad para la Toma de Decisiones

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____
Casi siempre _____ Casi nunca _____

25-Ha experimentado Sensación de Confusión

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____
Casi siempre _____ Casi nunca _____



26-Ha sufrido Depresiones profundas

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Casi nunca _____

27-Últimamente se ha sentido de Mal Humor

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Casi nunca _____

28-Ha experimentado Disminuciones en la Autoconfianza y la Autoestima

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Casi siempre _____ Casi nunca _____

29-Considera que tiene un mal Desempeño Laboral

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

30-Abusa de Sustancias en el trabajo

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

31-Ha sufrido Accidentes en el trabajo

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

32-Tiene retardos para asistir a su Centro de Trabajo

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

33-Se ausenta de su Centro Laboral

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____



34-Su trabajo está expuesto a rotación

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

35-Ha hurtado algo en su Centro Laboral

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

36-En su Centro de Trabajo ha hecho daños a propósito

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

37-Su cónyuge y sus hijos se quejan de la forma en cómo les trata

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

38-Usa drogas

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____

39-Realiza apuestas compulsivas

Nunca _____ Algunas veces _____ Siempre _____

Pocas veces _____ La mayoría de veces _____



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.

UNAN LEÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

ENTREVISTA

Esta entrevista está dirigida a los representantes de grupos de las carreras de Trabajo Social modalidad diurno y sabatino, y de Comunicación Social modalidad diurno.

- 1. ¿Considera usted que los docentes realizan muchas actividades en su jornada laboral?**
- 2. ¿Cómo es el ritmo del trabajo de los docentes?**
- 3. ¿Cree usted que los docentes tienen exigencias en su trabajo?
¿Por qué?**
- 4. ¿Cree usted que los docentes cumplen con sus tareas en el tiempo estipulado?**



5. **¿Cree usted que las demandas y exigencias de las funciones del docente se corresponden con sus habilidades y conocimientos?**
6. **¿Considera que los docentes presentan las habilidades necesarias para impartir sus clases?**
7. **¿Cuáles de estos problemas ha notado que presentan los docentes? ¿A qué crees que se deben estos problemas?**

Agotamiento físico_____

Disminución del tiempo para la recreación o el descanso_____

Disminución de las horas de sueño._____

8. **¿Considera que hay actividades musculares que realizan los docentes en su jornada laboral? ¿Cuáles?**
9. **¿Cómo valora el trabajo que realizan los docentes? ¿Consideras que es de calidad?**
10. **¿Cree que los docentes cuentan con el tiempo necesario para realizar su trabajo?**
11. **¿Ha notado a los docentes están cansados mentalmente?**
12. **¿Cree que los docentes se sienten presionados en su trabajo, por parte de alguna autoridad?**
13. **¿Cuáles de estos problemas cree o percibe que presentan los docentes?**

Disminución de la atención.



Lentitud del pensamiento.

Disminución de la motivación.

Demasiada información laboral recibida.

Demasiada información memorizada para cumplir su función.

Fatiga por intentar dar respuesta a todo.

14. ¿Cuáles de estos comportamientos ha notado en los docentes?

Se enoja con mucha facilidad

Se comporta de forma nerviosa, anda apurado siempre, se desespera.

Se le ve triste, distraído.

Se le nota desvelado, cansado, comenta que no puedo dormir.

Comenta que sufre de mareos.

Expresa que tiene problemas del corazón.

Se queja mucho de problemas en el estómago.

15. ¿Ha escuchado que los docentes padecen de aumento del nivel de colesterol?

16. ¿Ha escuchado que los docentes presentan aumento de la producción de ácido úrico?

17. ¿Ha notado que los docentes presentan dificultad para respirar?

18. ¿Cree usted que los docentes padecen de algunos de estos síntomas?

Gastritis_____

Tensión muscular_____

Presión sanguínea elevada_____



Ataques de nervios_____

Úlcera_____

19. ¿Ha notado que los docentes poseen algún malestar de cansancio, dolores de cabeza o mareos a causa de su trabajo?

20. ¿Ha notado que los docentes sufren de tartamudeo y temblores?

21. ¿Ha observado que los docentes padecen de problemas de la Presión?

22. ¿Ha notado que los docentes presentan dolor en articulaciones, espalda y cuello a causa de su trabajo?

23. ¿Considera que los docentes se presentan a su trabajo con preocupaciones, dificultad en la toma de decisiones, depresiones o ansiedad?

24. ¿Los docentes se presenta al aula de clase con mal humor, disgusto o intolerante?

25. ¿Cree que los docentes padecen de baja autoestima?

26. ¿Ha notado que a los docentes le ocurren alguna de estas cosas: Mal desempeño laboral, abuso de sustancias o medicamentos, accidentes laborales?

27. ¿Los docentes se presentan normalmente tarde al aula de clase?

28. ¿Cuándo los docentes se presentan al aula de clase se encuentra concentrado o esta desconcentrado?



29. ¿Los docentes rotan en su jornada labores?

30. ¿Cree que hay algún docente que presente conducta antisocial en el trabajo como: Robo, daños a propósito en el trabajo?

31. ¿Cree que los docentes presentan conducta antisocial fuera del trabajo por ejemplo: Abuso contra el cónyuge o los hijos?

32. ¿Ha notado que los docentes presentan conductas autodestructivas como: Uso de drogas o apuestas compulsivas?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.

UNAN LEÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

ENTREVISTA

Esta entrevista está dirigida al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, máxima autoridad de la institución e informante clave.

- 1. ¿Considera usted que los docentes realizan muchas actividades en su jornada laboral?**
- 2. ¿Cómo es el ritmo del trabajo de los docentes?**
- 3. ¿Cree usted que los docentes tienen exigencias en su trabajo?
¿Por qué?**



4. **¿Cree usted que los docentes cumplen con sus tareas en el tiempo estipulado?**
5. **¿Cree usted que las demandas y exigencias de las funciones del docente se corresponden con sus habilidades y conocimientos?**
6. **¿Considera que los docentes presentan las habilidades necesarias para impartir sus clases?**
7. **¿Cuáles de estos problemas ha notado que presentan los docentes? ¿A qué crees que se deben estos problemas?**

Agotamiento físico____

Disminución del tiempo para la recreación o el descanso____

Disminución de las horas de sueño.____

8. **¿Considera que hay actividades musculares que realizan los docentes en su jornada laboral? ¿Cuáles?**
9. **¿Cómo valora el trabajo que realizan los docentes? ¿Consideras que es de calidad?**
10. **¿Cree que los docentes cuentan con el tiempo necesario para realizar su trabajo?**
11. **¿Ha notado a los docentes están cansados mentalmente?**
12. **¿Cree que los docentes se sienten presionados en su trabajo, por parte de alguna autoridad?**



13. ¿Cuáles de estos problemas cree o percibe que presentan los docentes?

Disminución de la atención.

Lentitud del pensamiento.

Disminución de la motivación.

Demasiada información laboral recibida.

Demasiada información memorizada para cumplir su función.

Fatiga por intentar dar respuesta a todo.

14. ¿Cuáles de estos comportamientos ha notado en los docentes?

Se enoja con mucha facilidad

Se comporta de forma nerviosa, anda apurado siempre, se desespera.

Se le ve triste, distraído.

Se le nota desvelado, cansado, comenta que no puedo dormir.

Comenta que sufre de mareos.

Expresa que tiene problemas del corazón.

Se queja mucho de problemas en el estómago.

15. ¿Ha escuchado que los docentes padecen de aumento del nivel de colesterol?

16. ¿Ha escuchado que los docentes presentan aumento de la producción de ácido úrico?

17. ¿Ha notado que los docentes presentan dificultad para respirar?

18. ¿Cree usted que los docentes padecen de algunos de estos síntomas?



Gastritis_____

Tensión muscular_____

Presión sanguínea elevada_____

Ataques de nervios_____

Úlcera_____

19. ¿Ha notado que los docentes poseen algún malestar de cansancio, dolores de cabeza o mareos a causa de su trabajo?

20. ¿Ha notado que los docentes sufren de tartamudeo y temblores?

21. ¿Ha observado que los docentes padecen de problemas de la Presión?

22. ¿Ha notado que los docentes presentan dolor en articulaciones, espalda y cuello a causa de su trabajo?

23. ¿Considera que los docentes se presentan a su trabajo con preocupaciones, dificultad en la toma de decisiones, depresiones o ansiedad?

24. ¿Los docentes se presenta al aula de clase con mal humor, disgusto o intolerante?

25. ¿Cree que los docentes padecen de baja autoestima?

26. ¿Ha notado que a los docentes le ocurren alguna de estas cosas: Mal desempeño laboral, abuso de sustancias o medicamentos, accidentes laborales?

27. ¿Los docentes se presentan normalmente tarde al aula de clase?



28. ¿Cuándo los docentes se presentan al aula de clase se encuentra concentrado o esta desconcentrado?

29. ¿Los docentes rotan en su jornada labores?

30. ¿Cree que hay algún docente que presente conducta antisocial en el trabajo como: Robo, daños a propósito en el trabajo?

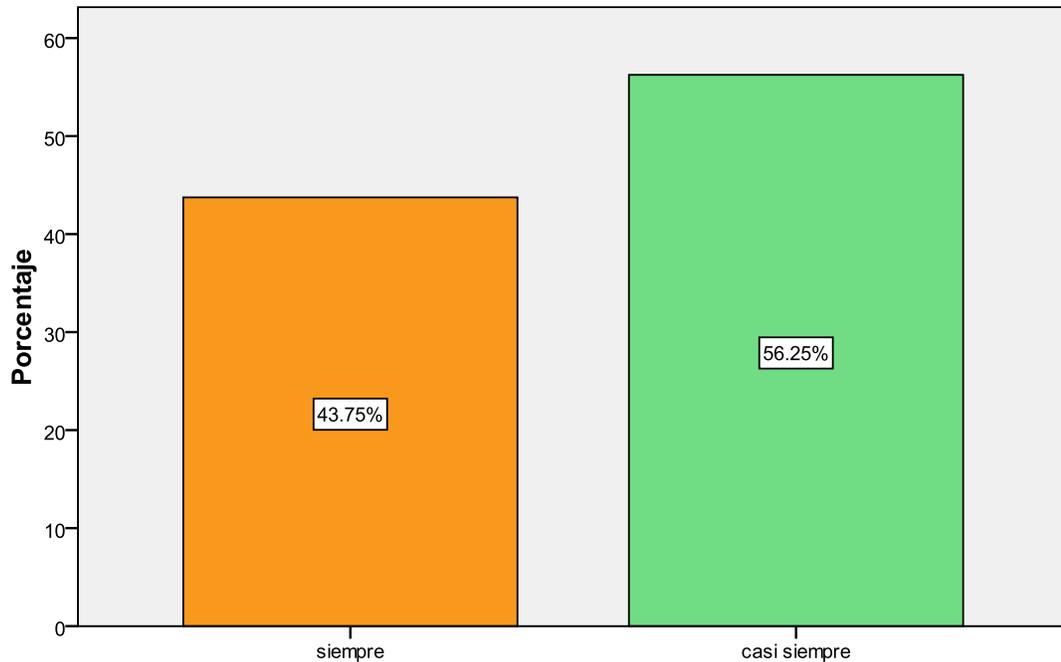
31. ¿Cree que los docentes presentan conducta antisocial fuera del trabajo por ejemplo: Abuso contra el cónyuge o los hijos?

32. ¿Ha notado que los docentes presentan conductas autodestructivas como: Uso de drogas o apuestas compulsivas?



Objetivo Específico 1: Identificar la sobrecarga de trabajo de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación Y Humanidades de la UNAN-León.

La mayoría del tiempo, ¿realiza muchas actividades en su jornada laboral?



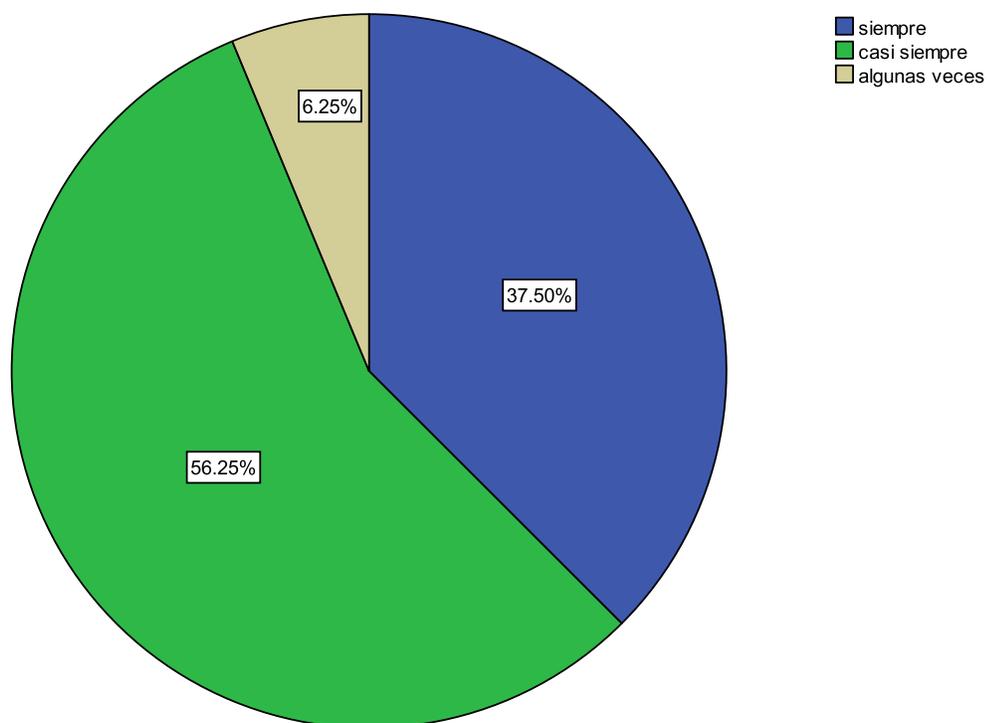
La mayoría del tiempo, ¿realiza muchas actividades en su jornada laboral?

Fuente de elaboración a partir de las encuestas a los docentes.

De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 56.25% de los docentes casi siempre realizan muchas actividades en su Jornada Laboral y el 43.75% siempre realizan muchas actividades en su Jornada Laboral.



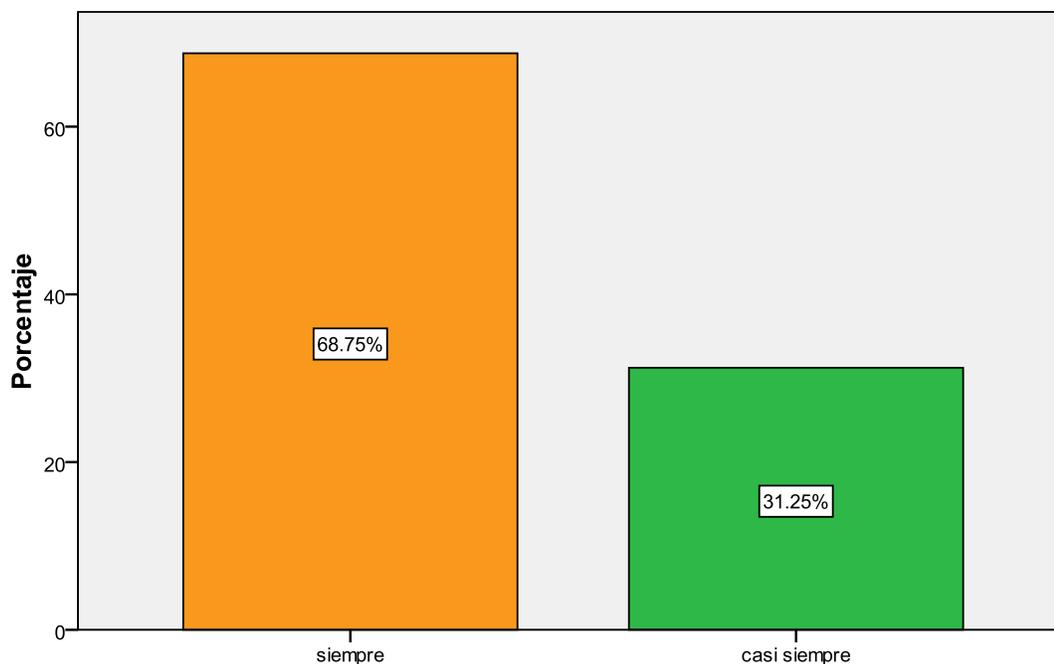
¿Con qué frecuencia su ritmo de trabajo es elevado?



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 56.25% de los docentes casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado, el 37.50 siempre tienen ritmo de trabajo elevado y el 6.25% algunas veces tienen ritmo de trabajo elevado.



¿Cada cuanto tiempo tiene exigencia en su trabajo?

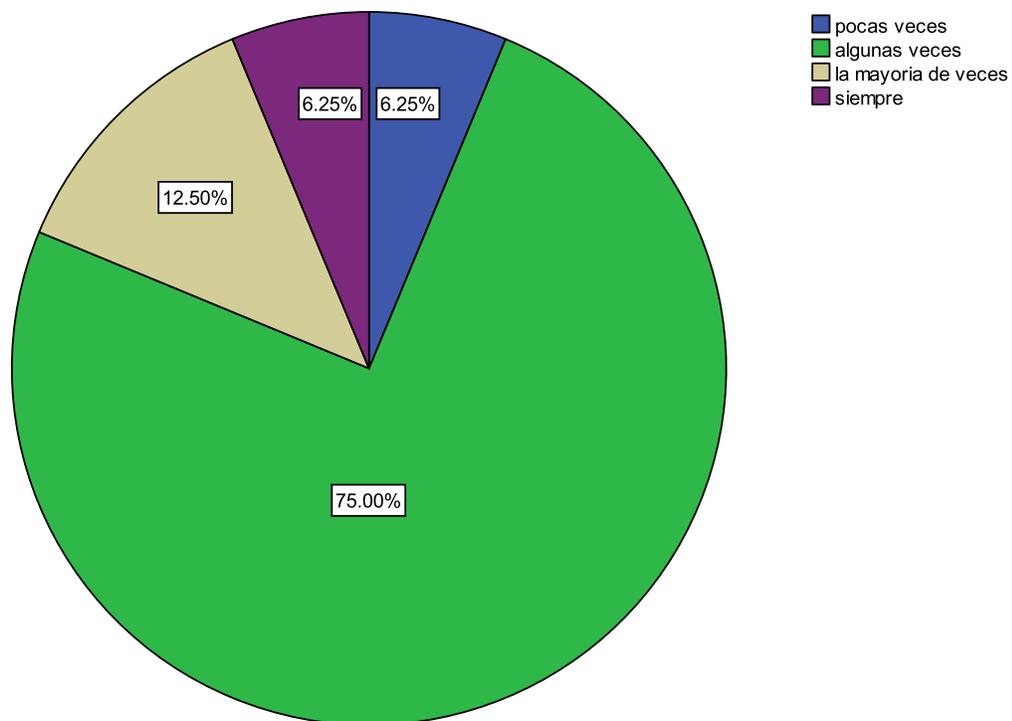


¿Cada cuanto tiempo tiene exigencia en su trabajo?

De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 68.75% de los docentes siempre tienen exigencias en su trabajo, el 31.25 casi siempre tienen exigencias en su trabajo.



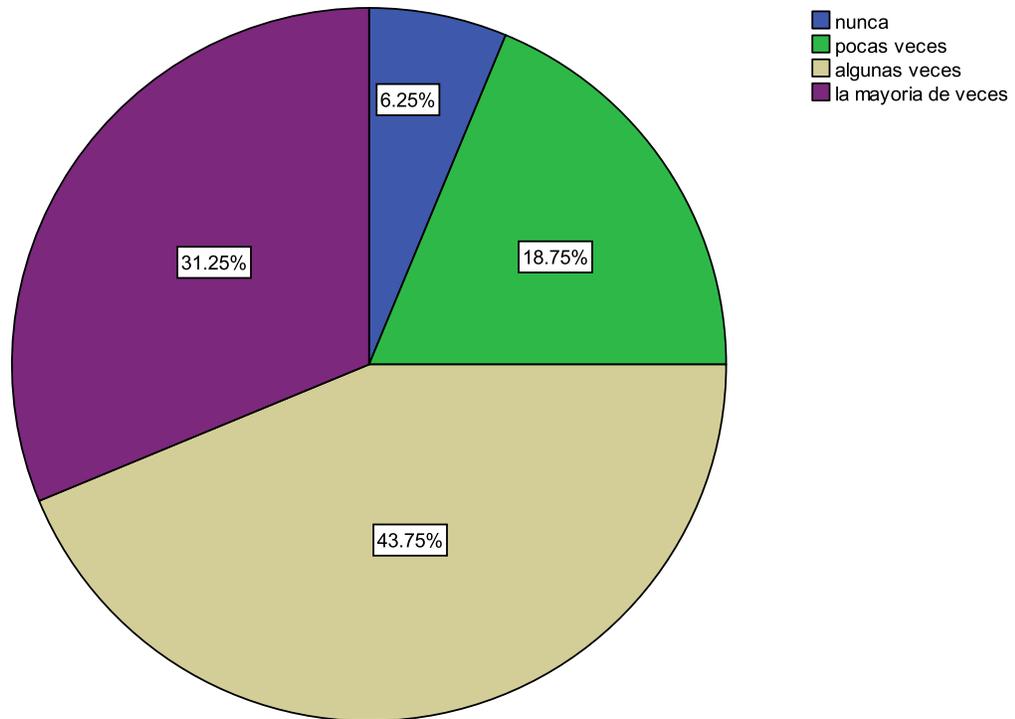
Agotamiento Físico



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 75% de los docentes algunas veces tienen agotamiento físico, el 12.50% la mayoría de las veces tienen agotamiento físico, el 6.25% siempre tienen agotamiento físico y el 6.25% pocas veces tienen agotamiento físico.



¿Con qué frecuencia emplea en su trabajo posturas corporales inadecuadas?

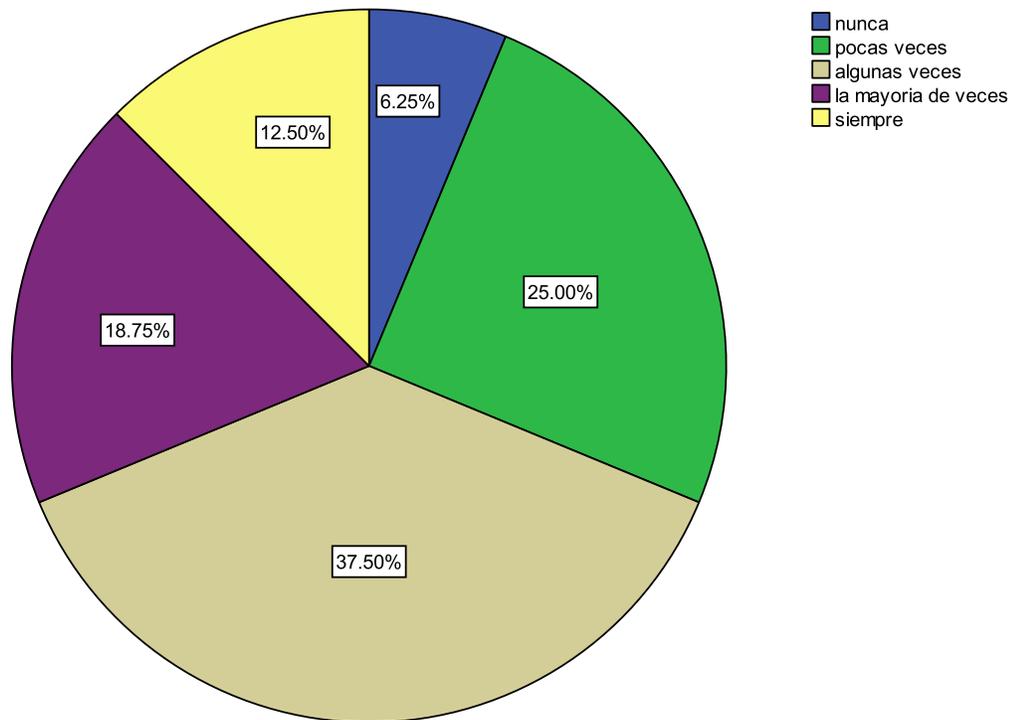


De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 43.75% de los docentes algunas veces emplean posturas corporales inadecuadas, el 31.25% la mayoría de las veces emplean posturas corporales inadecuadas, el 18.75% pocas veces emplean posturas corporales inadecuadas y el 6.25% nunca emplean posturas corporales inadecuadas.



Objetivo específico 2: Reconocer las principales afectaciones del estrés laboral en la salud física y psicológica (cognitivo y emocional) de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León.

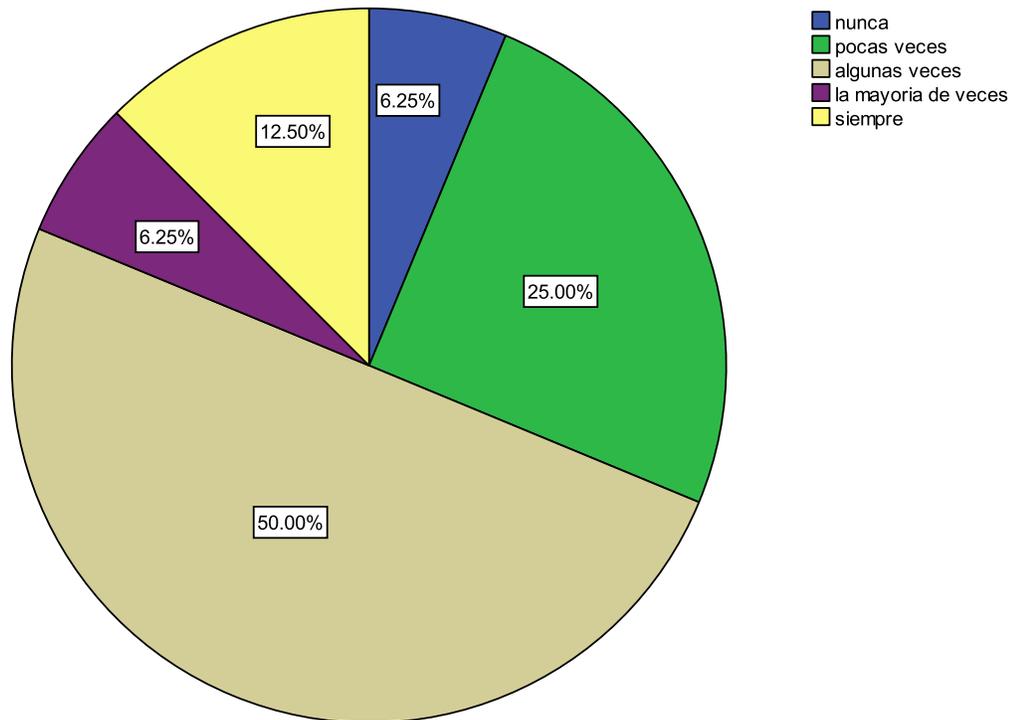
Dolor de ojos o cansancio visual



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 37.50% de los docentes algunas veces tienen dolor de ojos o cansancio visual, el 25% pocas veces tienen dolor de ojos o cansancio visual, el 18.75% la mayoría de las veces tienen dolor de ojos o cansancio visual, el 12.50% siempre tienen dolor de ojos o cansancio visual, y el 6.25% nunca tienen dolor de ojos o cansancio visual.



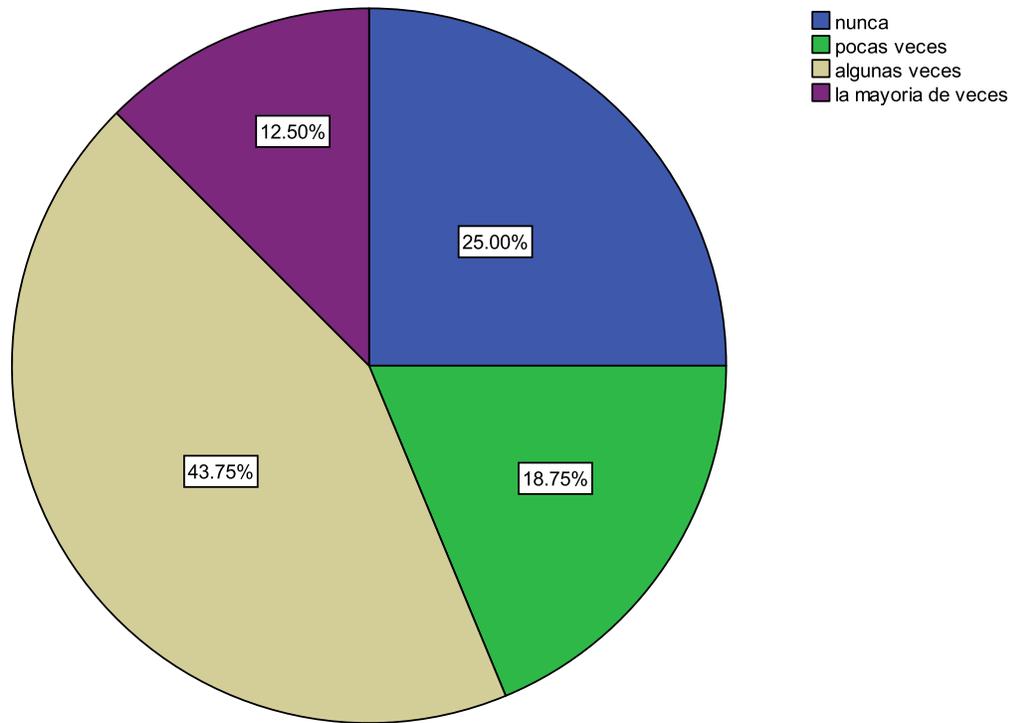
Cansancio físico



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 50% de los docentes algunas veces tienen cansancio físico, el 25% pocas veces tienen cansancio físico, el 12.50% siempre tienen cansancio físico, el 6.25% la mayoría de las veces tienen cansancio físico, y el 6.25% nunca tienen cansancio físico.



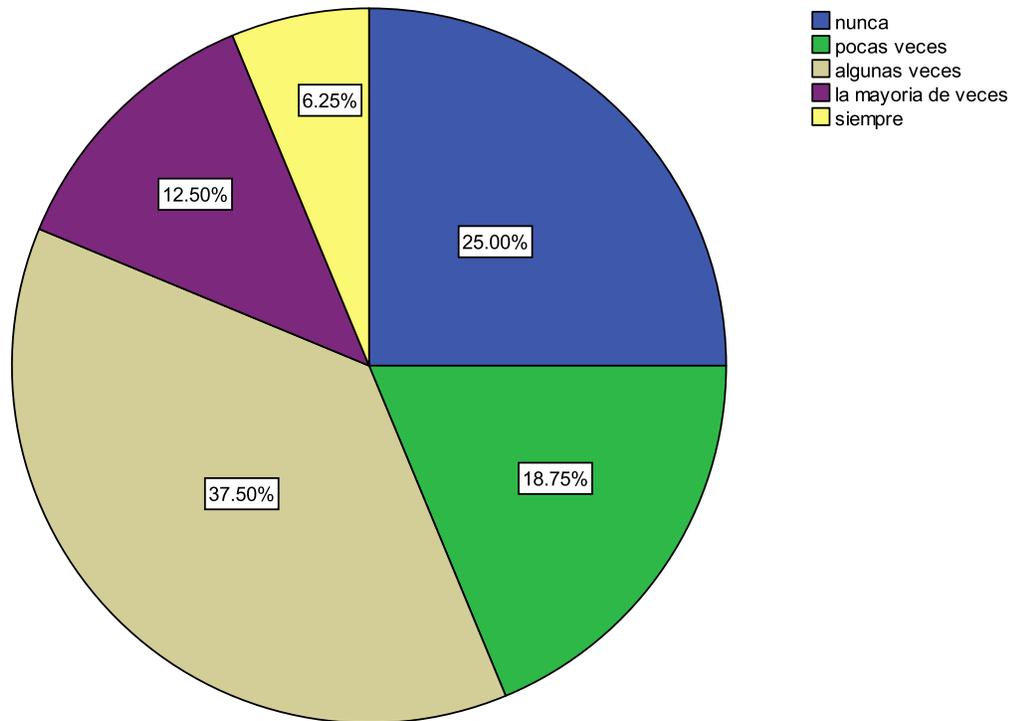
Dolores de cabeza o cefáleas



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 43.75% de los docentes algunas veces tienen dolores de cabeza o cefaléas, el 25% nunca tienen dolores de cabeza o cefaléas, el 18.75% pocas veces tienen dolores de cabeza o cefaléas, y el 12.50% la mayoría de las veces tienen dolores de cabeza o cefaléas.



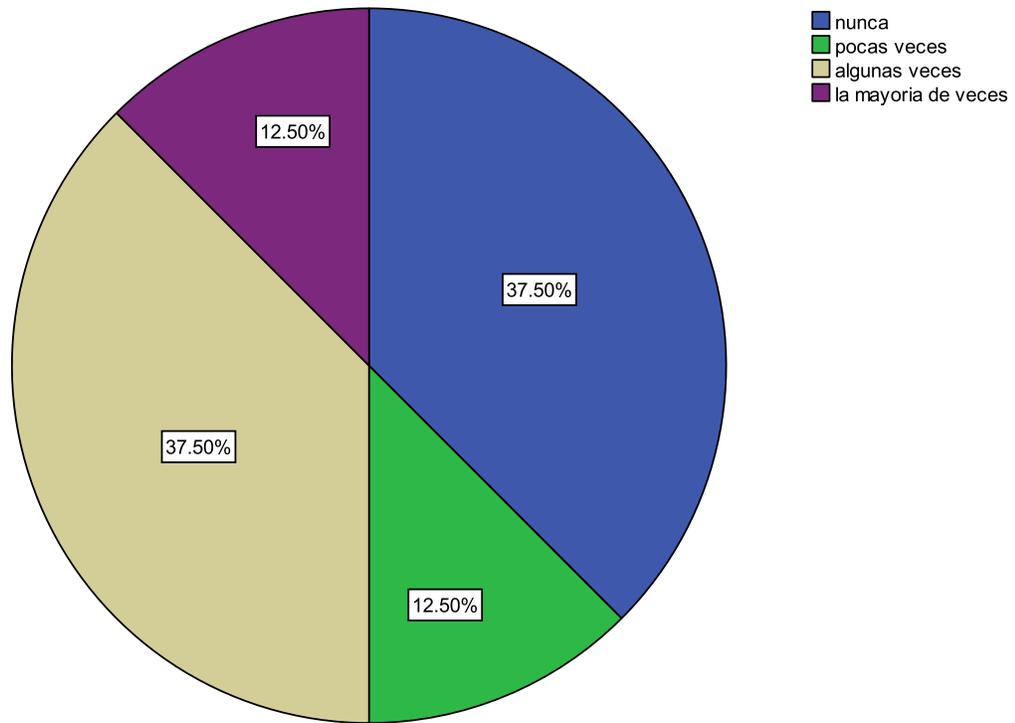
Dolor de cuello, espalda y cintura



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 37.50% de los docentes algunas veces tienen dolor de cuello, espalda y cintura, el 25% nunca tienen dolor de cuello, espalda y cintura, el 18.75% pocas veces tienen dolor de cuello, espalda y cintura, el 12.50% la mayoría de las veces tienen dolor de cuello, espalda y cintura, y el 6.25% siempre tienen dolor de cuello, espalda y cintura.



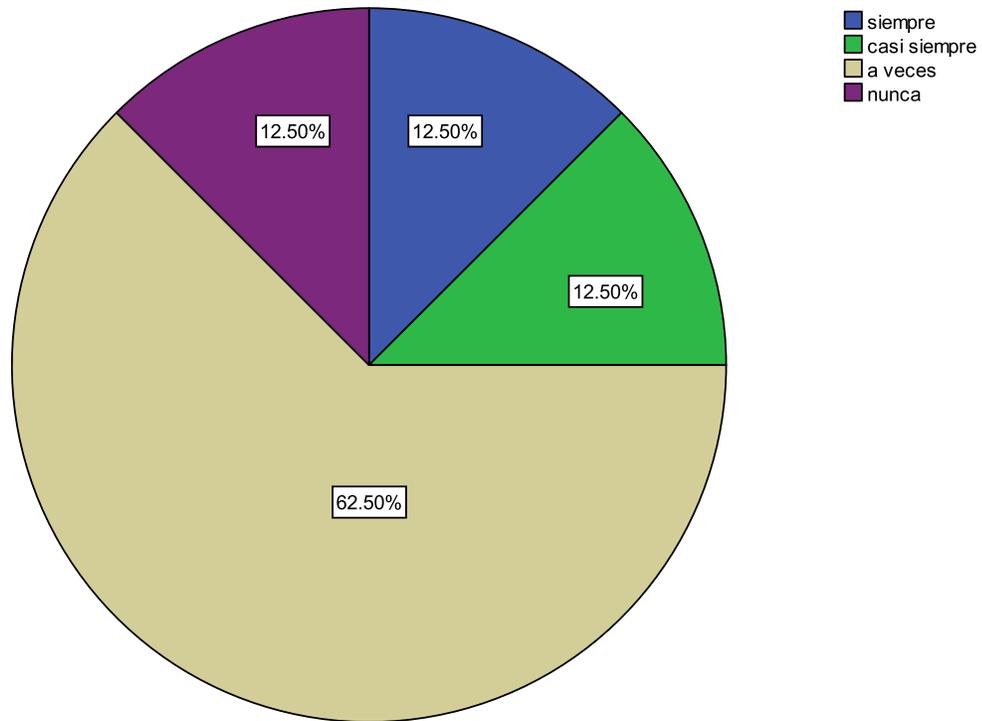
Hablar Rápido



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 37.50% de los docentes algunas veces hablan rápido, el 37.50% nunca hablan rápido, el 12.50% la mayoría de las veces hablan rápido, y el 12.50% pocas veces hablan rápido.



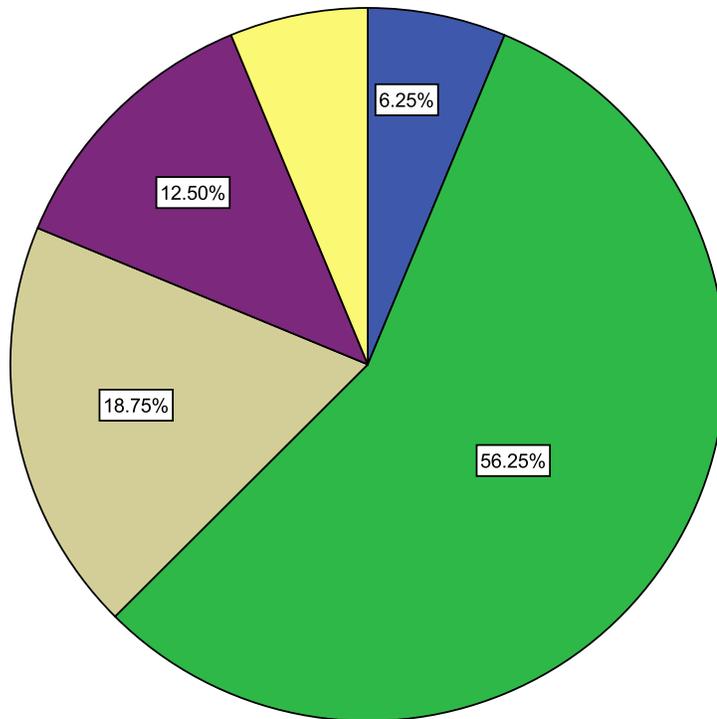
Asume preocupaciones con frecuencia



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 62.50% de los docentes a veces asumen preocupaciones con frecuencia, el 12.50% siempre asumen preocupaciones con frecuencia, el 12.50% casi siempre asumen preocupaciones con frecuencia, y el 12.50% de los docentes nunca asumen preocupaciones con frecuencia.



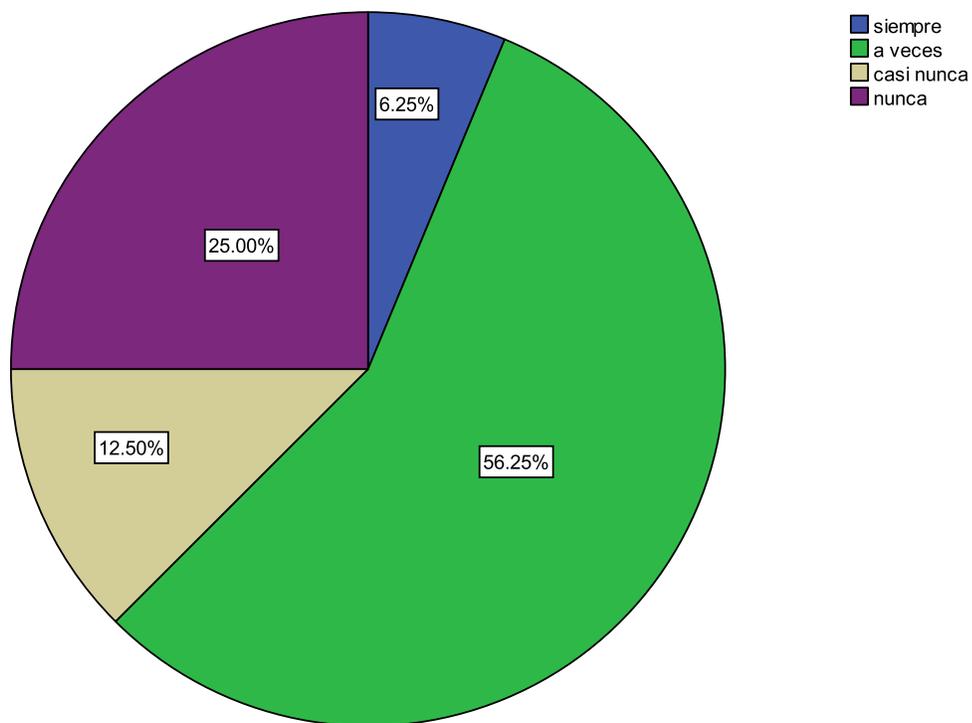
Ansiedad



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 56.25% de los docentes algunas veces padecen de ansiedad, el 18.75% muy pocas veces padecen de ansiedad, el 12.50% nunca padecen de ansiedad, el 6.25% siempre padecen de ansiedad, y el 6.25% no respondió la pregunta.



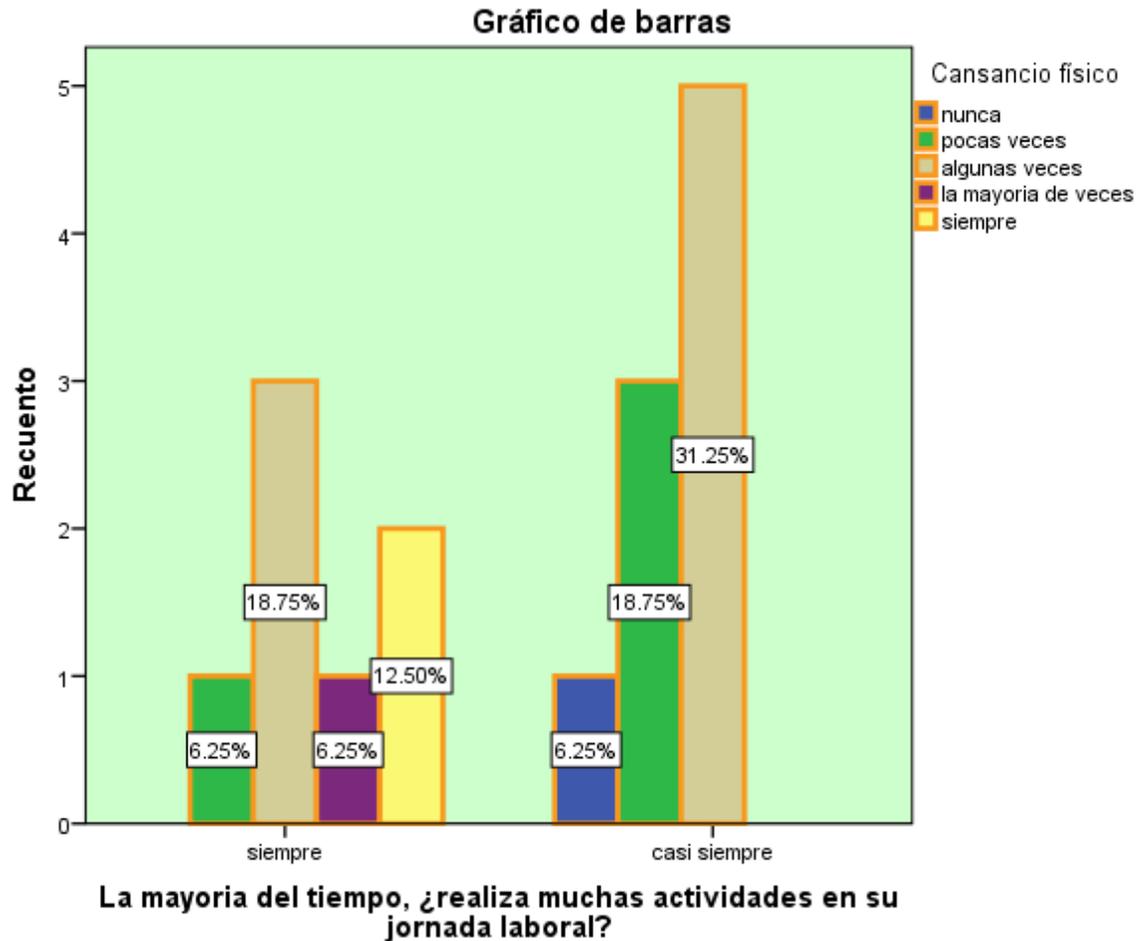
Mal Humor



De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 56.25% de los docentes a veces tienen mal humor, el 25% nunca tienen mal humor, el 12.50% casi nunca tienen mal humor, y el 6.25% siempre tienen mal humor.



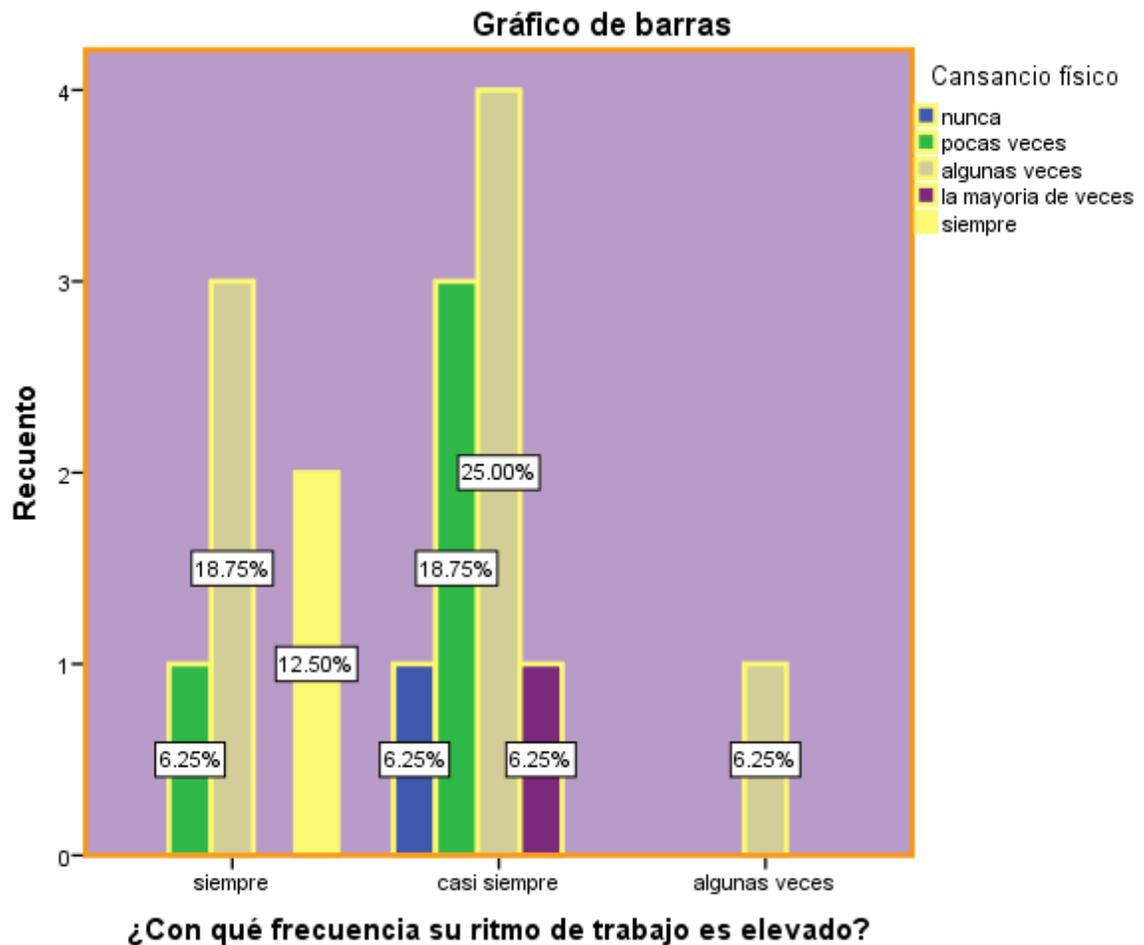
Objetivo Específico 3: Vincular sobrecarga de trabajo y estrés laboral en las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León.



En lo referente al abordaje de la Sobrecarga Cuantitativa y el abordaje de la sintomatología de la salud física del Estrés. De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 31.25%(5) de los docentes casi siempre realizan muchas actividades en su jornada laboral y algunas veces padecen de cansancio físico, el 18.75%(3) siempre realizan muchas actividades en su jornada laboral y algunas veces padecen de cansancio físico, el 18.75%(3) casi siempre realizan muchas actividades en



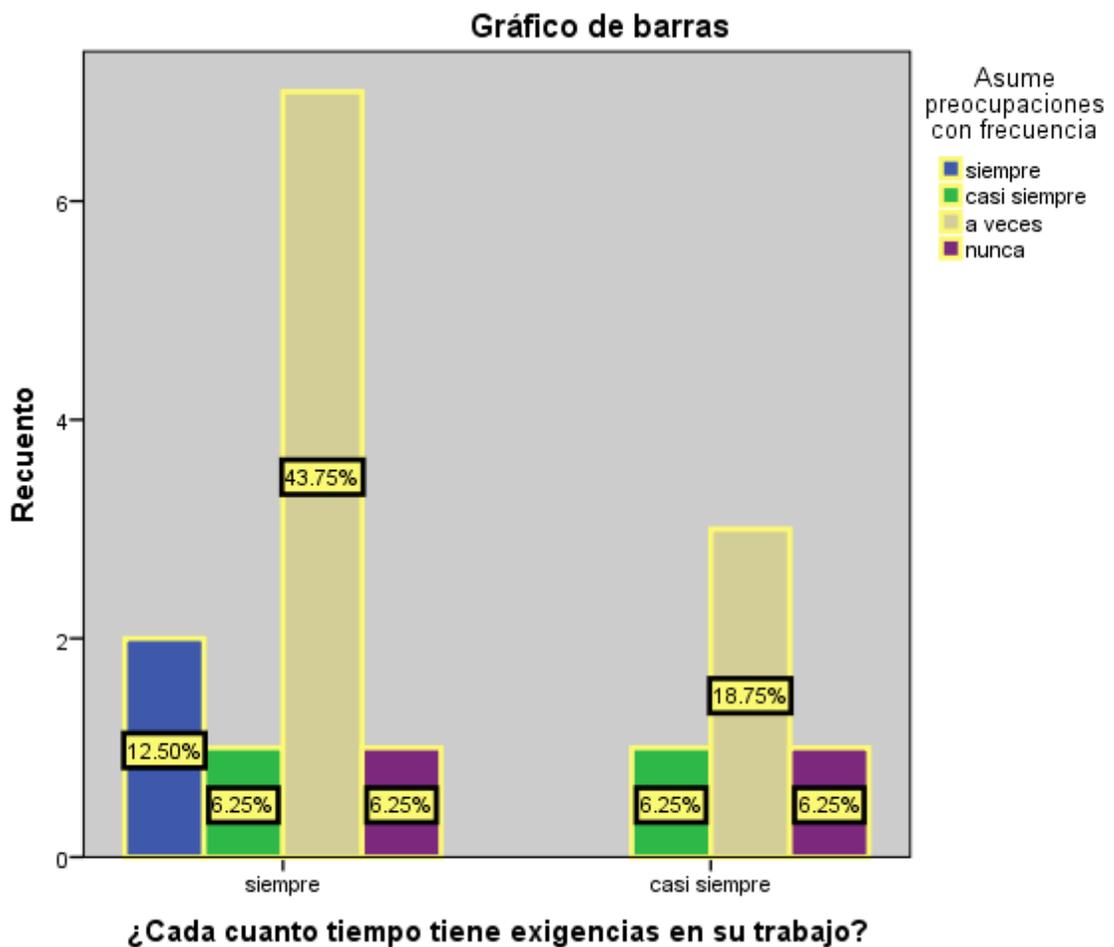
su jornada laboral y pocas veces padecen de cansancio físico, el 12.5%(2) siempre realizan muchas actividades en su jornada laboral y siempre padecen de cansancio físico, el 6.25%(1) siempre realizan muchas actividades en su jornada laboral y la mayoría de veces padece de cansancio físico, el 6.25%(1) siempre realizan muchas actividades en su jornada laboral y pocas veces padecen de cansancio físico, y el 6.25%(1) casi siempre realizan muchas actividades en su jornada laboral y nunca padecen de cansancio físico.



En lo referente al abordaje de la Sobrecarga Cuantitativa y el abordaje de la sintomatología de la Salud Física del Estrés. De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 25% de los

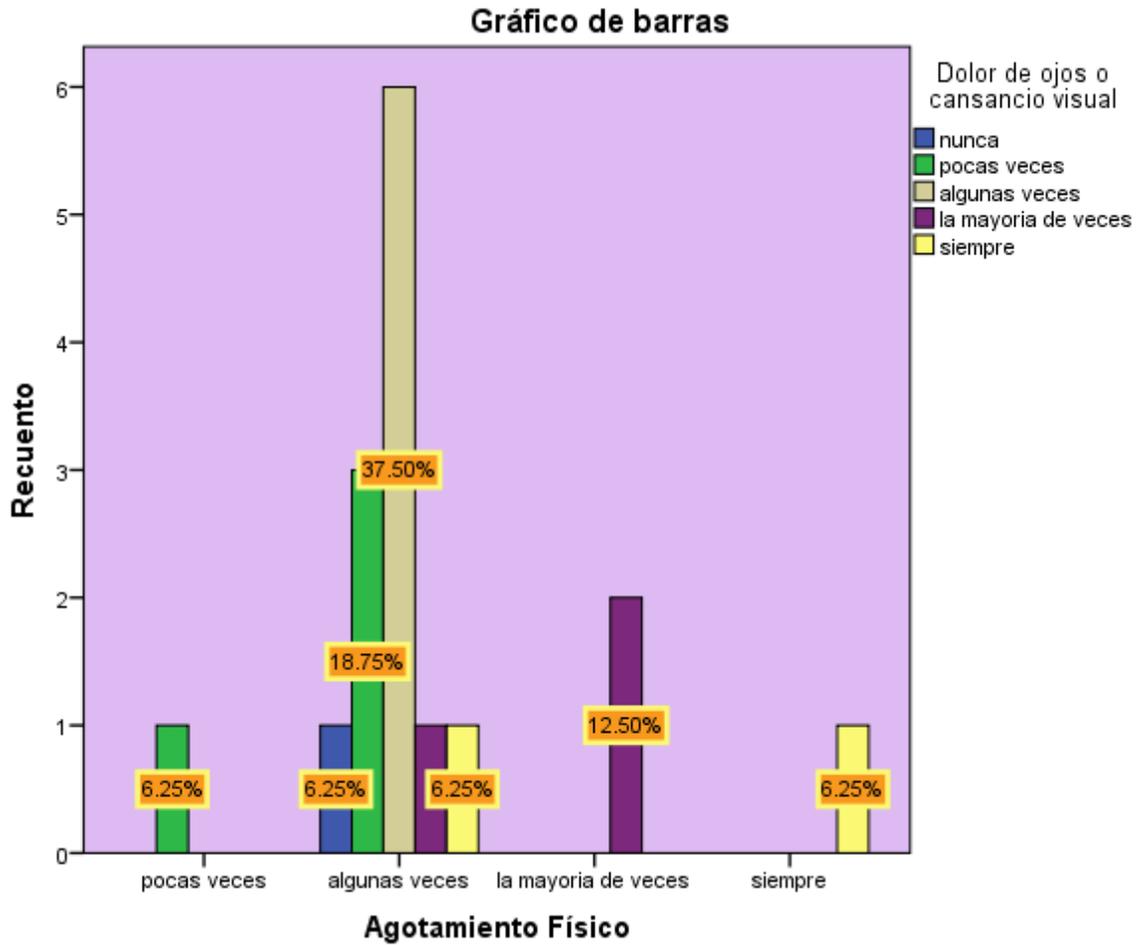


docentes casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado y algunas veces padecen de cansancio físico, el 18% siempre tienen ritmo de trabajo elevado y algunas veces padecen de cansancio físico, el 18% casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado y pocas veces padecen de cansancio físico, el 12% siempre tienen ritmo de trabajo elevado y siempre padecen de cansancio físico, el 6% siempre tienen ritmo de trabajo elevado y pocas veces padecen de cansancio físico, el 6% casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado y la mayoría de veces padecen de cansancio físico, el 6% casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado y nunca padecen de cansancio físico, y el 6% algunas veces tienen ritmo de trabajo elevado y algunas veces padecen de cansancio físico.





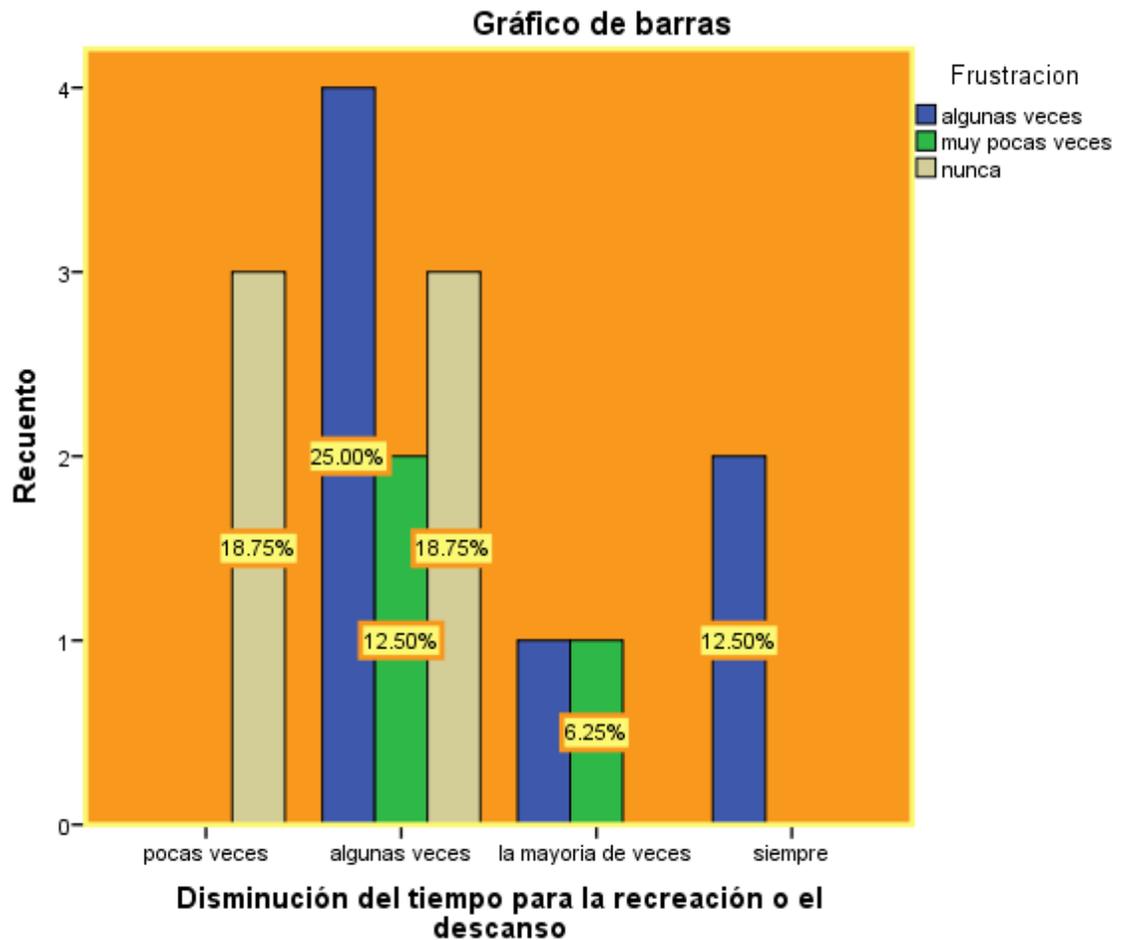
En lo referente al abordaje de la Sobrecarga de trabajo cuantitativa y el abordaje de la sintomatología psicológica del Estrés. De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 43.75%(7) de los docentes siempre tienen exigencias en su trabajo y a veces asumen preocupaciones con frecuencia, el 18.75%(3) casi siempre tienen exigencias en su trabajo y a veces asumen preocupaciones con frecuencia, el 12.5%(2) siempre tienen exigencias en su trabajo y siempre asumen preocupaciones con frecuencia, el 6.25%(1) siempre tienen exigencias en su trabajo y casi siempre asumen preocupaciones con frecuencia, el 6.25%(1) siempre tienen exigencias en su trabajo y nunca asumen preocupaciones con frecuencia, el 6.25%(1) casi siempre tienen exigencias en su trabajo y casi siempre asumen preocupaciones con frecuencia, y el 6.25%(1) casi siempre tienen exigencias en su trabajo y nunca asumen preocupaciones con frecuencia.



En lo referente al abordaje de La Sobrecarga de trabajo física y el abordaje de la sintomatología de la salud física del Estrés. De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 37.5%(6) de los docentes algunas veces tienen agotamiento físico y algunas veces padecen de dolor de ojos o cansancio visual, el 18.75% tienen agotamiento físico y pocas veces padecen de dolor de ojos o cansancio visual, el 12.5%(2) la mayoría de veces tienen agotamiento físico y la mayoría de veces padecen de dolor de ojos o cansancio visual, el 6.25%(1) siempre tienen agotamiento físico y siempre padecen de dolor de ojos o cansancio visual, el 6.25%(1) algunas veces tienen agotamiento físico y siempre padecen de dolor de ojos o cansancio visual, el 6.25%(1) algunas veces tienen agotamiento físico y la mayoría de veces padecen de dolor de ojos o cansancio visual, el 6.25%(1)



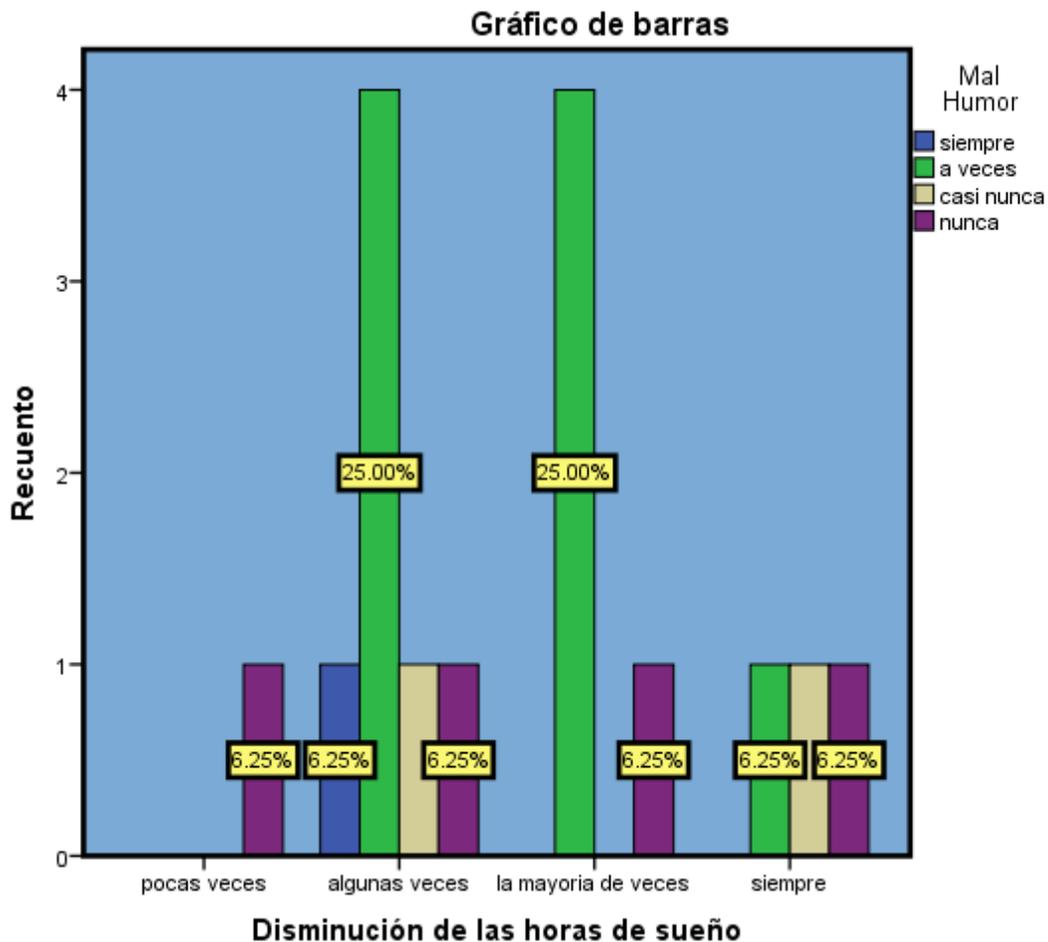
algunas veces tienen agotamiento físico y pocas veces padecen de dolor de ojos o cansancio visual, y el 6.25%(1) pocas veces tienen agotamiento físico y pocas veces padecen de dolor de ojos o cansancio visual.



En lo referente al abordaje de la Sobrecarga de Estrés Cuantitativa y el abordaje de la sintomatología Psicológica del Estrés. De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 25%(4) de los docentes algunas veces tienen disminución del tiempo para la recreación o el descanso y algunas veces sienten frustración, el 18.75% (3) algunas veces tienen disminución del tiempo para la recreación o el descanso y nunca sienten frustración, el 18.75%(3) pocas veces tienen



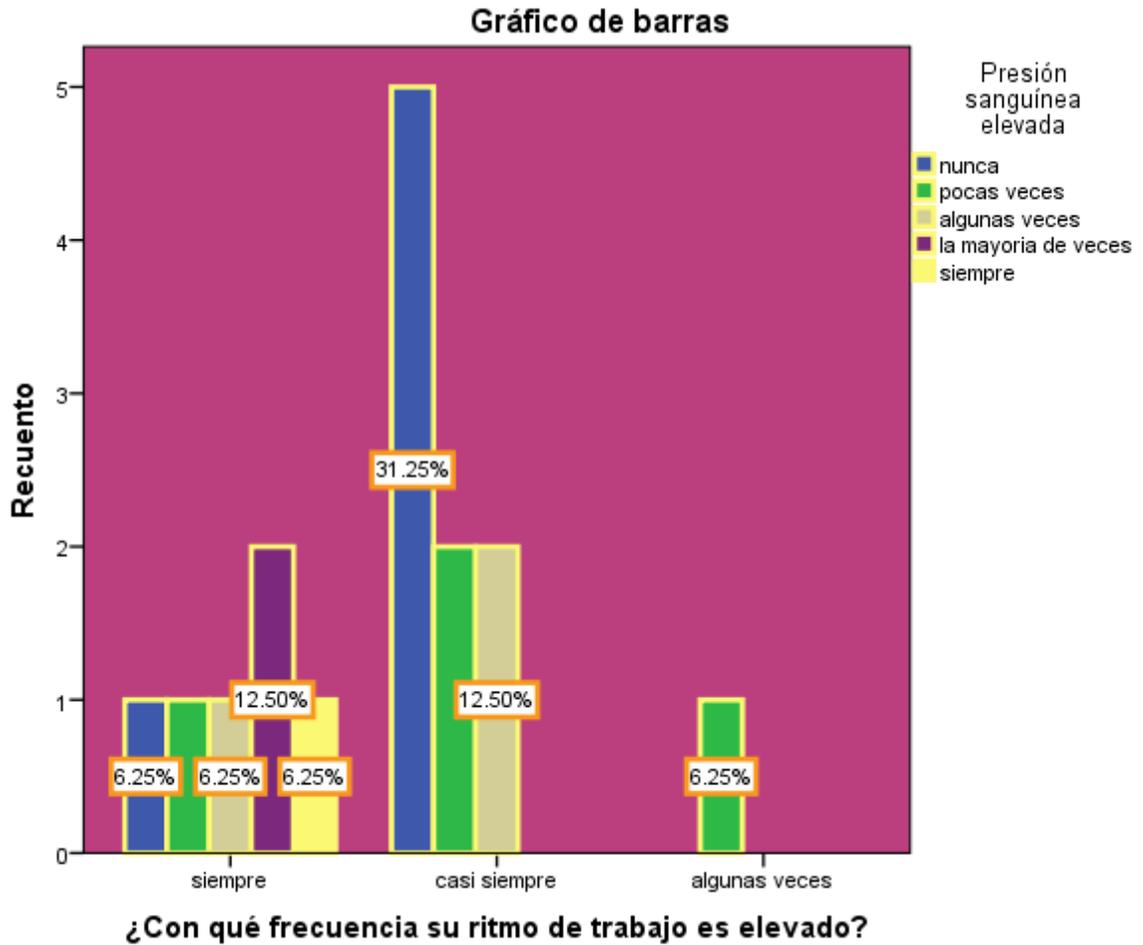
disminución del tiempo para la recreación o el descanso y nunca sienten frustración, el 12.5%(2) siempre tienen disminución del tiempo para la recreación o el descanso y algunas veces sienten frustración, el 12.5%(2) algunas veces tienen disminución del tiempo para la recreación o el descanso y muy pocas veces sienten frustración, el 6.25%(1) la mayoría de veces tienen disminución del tiempo para la recreación o el descanso y algunas veces sienten frustración, y el 6.25%(1) la mayoría de veces tienen disminución del tiempo para la recreación o el descanso y muy pocas veces sienten frustración.



En lo referente al abordaje de la Sobrecarga de Trabajo Física y el abordaje de la sintomatología Psicológica del Estrés. De un total de 16 docentes



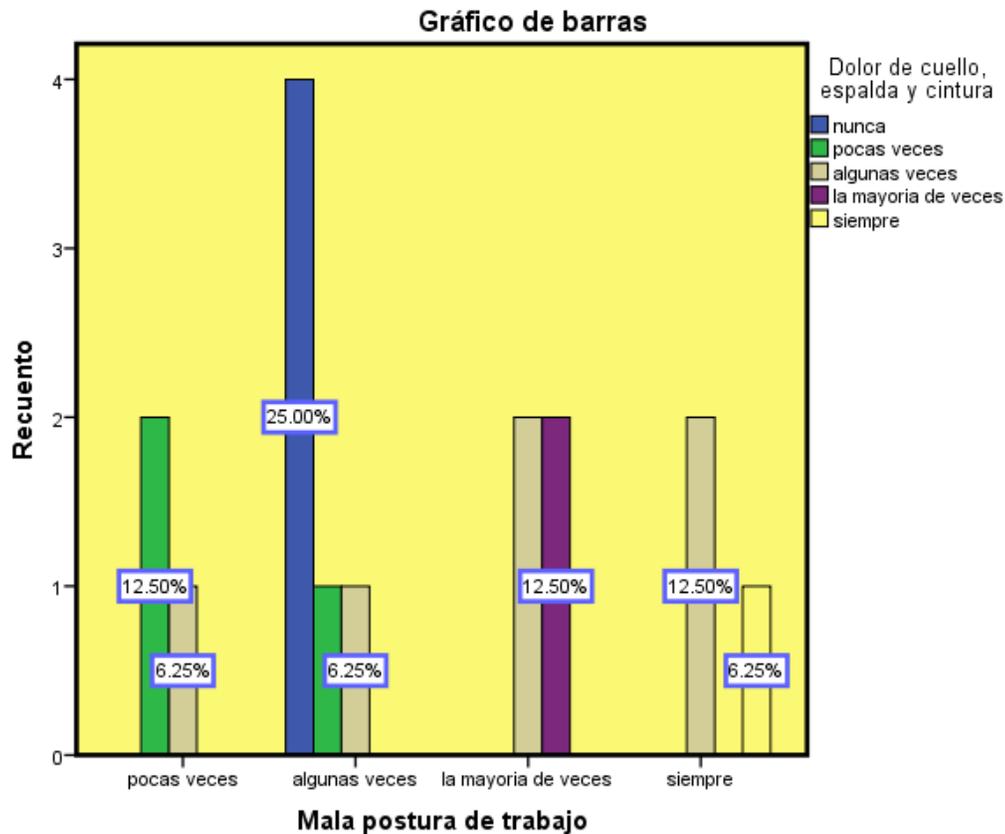
encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 25%(4) de los docentes la mayoría de veces tienen disminución de las horas de sueño y a veces sienten mal humor, el 25%(4) algunas veces tienen disminución de las horas de sueño y a veces sienten mal humor, el 6.25% siempre tienen disminución de las horas de sueño y casi nunca sienten mal humor, el 6.25% siempre tienen disminución de las horas de sueño y nunca sienten mal humor, el 6.25% siempre tienen disminución de las horas de sueño y algunas veces sienten mal humor el 6.25%(1) la mayoría de veces tienen disminución de las horas de sueño y nunca sienten mal humor, el 6.25%(1) algunas veces tienen disminución de las horas de sueño y siempre sienten mal humor, el 6.25%(1) algunas veces tienen disminución de las horas de sueño y casi nunca sienten mal humor, el 6.25%(1) algunas veces tienen disminución de las horas de sueño y nunca sienten mal humor, y el 6.25%(1) pocas veces tienen disminución de las horas de sueño y nunca sienten mal humor.



En lo referente al abordaje de la Sobrecarga de trabajo cuantitativa y el abordaje de la sintomatología de la Salud Física del Estrés. De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 31%(5) de los docentes casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado y nunca padecen de presión sanguínea elevada, el 12.5% siempre tienen ritmo de trabajo elevado y la mayoría de veces padecen de presión sanguínea elevada, el 12%(2) casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado y algunas veces padecen de presión sanguínea elevada, el 12%(2) casi siempre tienen ritmo de trabajo elevado y pocas veces padecen de presión sanguínea elevada, el 6.25%(1) siempre tienen ritmo de trabajo elevado y siempre padecen de presión sanguínea elevada, el 6.25%(1) siempre tienen ritmo de trabajo elevado y algunas veces padecen de presión sanguínea elevada, el



6.25% siempre tienen ritmo de trabajo elevado y pocas veces padecen de presión sanguínea elevada, el 6.25%(1) siempre tienen ritmo de trabajo elevado y nunca padecen de presión sanguínea elevada, y el 6.25%(1) algunas veces tienen ritmo de trabajo elevado y pocas veces padecen de presión sanguínea elevada.



En lo referente al abordaje de la Sobrecarga de Trabajo tomando en cuenta la Fatiga Física y el abordaje de la sintomatología de la Salud Física del Estrés. De un total de 16 docentes encuestados que corresponden al 100% de la muestra, el 25%(4) de los docentes algunas veces adoptan mala postura de trabajo y nunca padecen de dolor de cuello, el 12%(2) siempre adoptan mala postura de trabajo y algunas veces padecen de dolor de cuello, espalda y cintura, el 12%(2) la mayoría de veces adoptan mala postura de trabajo y la mayoría de veces padecen de dolor de cuello, espalda y cintura, el 12%(2) la mayoría de veces adoptan mala postura de trabajo y algunas veces padecen de dolor de cuello, espalda y cintura, el 12%(2) pocas veces



adoptan mala postura de trabajo y pocas veces padece de dolor de cuello, espalda y cintura, el 6%(1) siempre adoptan mala postura de trabajo y siempre padecen de dolor de cuello, espalda y cintura, el 6%(1) algunas veces adoptan mala postura de trabajo y algunas veces padecen de dolor de cuello, espalda y cintura, el 6%(1) algunas veces adoptan mala postura de trabajo y pocas veces padecen de dolor de cuello, espalda y cintura, y el 6%(1) pocas veces adoptan mala postura de trabajo y algunas veces padecen de dolor de cuello, espalda y cintura.



RESULTADOS

- ❖ En el abordaje de la Sobrecarga 9 de 16 docentes tanto hombres como mujeres han sido afectados por sobrecarga cuantitativa.
- ❖ Con respecto a la sobrecarga cuantitativa, encontramos que 4 a 6 de 10 docentes de planta, y 2 de 6 docentes horario tienen muchas actividades a realizar, un ritmo de trabajo elevado y exigencias en su trabajo.
- ❖ Otro aspecto de la sobrecarga, es la carga física con sintomatología de agotamiento físico, que afecta mayormente a los docentes hombres en relación a las docentes mujeres, donde 8 de 10 docentes hombres y 2 de 6 docentes mujeres están sobrecargadas físicamente.
- ❖ Además identificamos que los docentes de planta son afectados mayormente con el agotamiento físico que los docentes horario. En general 10 de 16 docentes presentan esta afectación.
- ❖ Por otra parte encontramos, en el abordaje de la sobrecarga, la fatiga física, donde 9 de los 16 los docentes hombres y mujeres han adoptado posturas corporales inadecuadas. Así como 9 de 16 docentes tienen disminución del tiempo para recreación y descanso y la disminución de las horas de sueño, donde los docentes de planta son los mayormente afectados, como fue identificado anteriormente.
- ❖ En el abordaje del estrés laboral, el nivel de afectación en la salud física en las y los docentes, es de relevancia, de 6 a 8 de los 16 docentes sufren de los síntomas (los cuales tienen en común y con mayor incidencia): dolor de ojos o cansancio visual, cansancio físico, dolores de cabeza o cefaléas, Dolor de cuello, espalda o cintura, hablar rápido. Y en segundo plano: gastritis, colitis nerviosa, várices, hemorroides, y presión sanguínea elevada.



- ❖ Un aspecto relevante dentro de las principales afectaciones en la salud psicológica (que comprende el área cognitiva y emocional) de los docentes, el cual de suma importancia resaltar, que de 7 a 10 de los 16 docentes: asumen preocupaciones con frecuencia, y sufren de ansiedad, mal humor y frustración. Y donde tanto docentes de planta como horarios tienen en común dichas afectaciones.
- ❖ Los mayormente afectados por el estrés laboral son los docentes hombres, pero es necesario considerar que es mayor el número de docentes hombres que son 10 y a diferencia de las docentes mujeres que son 6.
- ❖ En los niveles de sobrecarga y estrés Laboral, los docentes presentan síntomas entre las edades de 29 a 57 años (de todos/as en total).
- ❖ Existen 2 de los 16 docentes que presentan un nivel de estrés elevado, uno de los 2 casos es específicamente relacionado con el cargo de jefe (a) de departamento y el otro con un docente horario.
- ❖ En el vínculo de la sobrecarga de trabajo y el nivel de estrés laboral en los docentes, en lo que corresponde a la carga cuantitativa identificada y la afectación en la salud física. Encontramos que 5 de 16 docentes que tienen muchas actividades a realizar y exigencias en su trabajo también son afectados por el cansancio físico, y 4 de los 16 docentes que su ritmo de trabajo es elevado también son afectados por el cansancio físico.
- ❖ De los 16 docentes, 6 de ellos y ellas están agotados (as) físicamente en su trabajo y por ello presentan dolor de ojos o cansancio visual. Además 2 de ellos y ellas que tienen un ritmo de trabajo elevado, son



afectados con presión sanguínea elevada. Y también 2 de los 16 docentes que adoptan mala postura en su trabajo, padecen de dolor de cuello, espalda y cintura.

- ❖ Es importante destacar de cómo la sobrecarga cuantitativa incide sobre la sintomatología del Estrés Laboral que afecta a los docentes, pues encontramos que 7 de 16, que es un número considerable, debido a las exigencias que tienen en su centro de trabajo asumen preocupaciones con frecuencia. Una vez realizado este hallazgo podemos señalar que el área donde mayormente incide la sobrecarga en el estrés laboral es la psicológica.
- ❖ Debido a la disminución de las horas de sueño por la carga física, 4 de 16 docentes sienten mal humor, y 4 docentes también sufren de frustración a causa de la disminución de horas del tiempo para la recreación y descanso.
- ❖ En términos generales encontramos que de un total de 16 docentes, de 2 a 7, en su mayoría del sexo masculino y de cargo de planta (el 43.75%) presentan sintomatologías del estrés laboral que afectan su salud física y psicológica a causa de la sobrecarga.



Diagnostico Individual

Docente 1

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Casi siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Casi siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Siempre
	Cansancio mental	Muy pocas veces

Conclusión: Nivel Moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Salud Física	Hablar rápido	Pocas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Pocas veces
	Presión sanguínea elevada	Algunas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces

Conclusión: Nivel bastante moderado

Docente 2

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Casi siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Algunas veces
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Casi siempre
	Cansancio mental	Algunas veces
Fatiga Mental	Disminución de la	Algunas veces



	atención	
	Lentitud del pensamiento	Algunas veces
Fatiga Crónica	Ansiedad	Algunas veces
	Frustración	Algunas veces
	Alteraciones de sueño	Algunas veces
	Problemas digestivos	Casi siempre

Conclusión: Nivel elevado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Salud Física	Hemorroides	Algunas veces
	Presión sanguínea elevada	Pocas veces
	Dolores de cabeza	Pocas veces
Psicológico(Cognitivo y Emocional)	Asume preocupaciones con frecuencia	Casi siempre

Conclusión: Nivel moderado

Docente 3

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Casi siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Casi siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Disminución de la eficiencia en el trabajo	Algunas veces
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Siempre
	Cansancio mental	Algunas veces
Cualitativa	Demandas y exigencias vs habilidades, capacidades y conocimientos.	Siempre

Conclusión: Nivel moderado



Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Fisiológico	Producción de ácido úrico	Algunas veces
Salud Física	Hablar rápido	Pocas veces
Psicológico(Emocional)	Asume preocupaciones con frecuencia	A veces
	Sensación de confusión	A veces
	Mal humor	A veces
	Disminución de autoconfianza y autoestima	A veces

Conclusión: Nivel bastante moderado

Docente 4

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Disminución de la eficiencia en el trabajo	Muy pocas veces
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Siempre
	Cansancio mental	Casi siempre
Cualitativa	Demandas y exigencias vs habilidades, capacidades y conocimientos.	Siempre
Física	Disminución del tiempo para la recreación y el descanso	Pocas veces
	Disminución de horas de sueño	Siempre

Conclusión: Nivel moderado



Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Fisiológico	Aumento de nivel de colesterol	Algunas veces
	Aumento de la tasa cardiaca	Algunas veces
Salud Física	Insuficiencia cardiaca	Algunas veces
	Hemorroides	Algunas veces
	Baja de presión por cansancio	Algunas veces
	Presión sanguínea elevada	Algunas veces
	Temblores en el cuerpo	Algunas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces
	Eruptivos en la piel	Algunas veces
Conductual	Ausente de su centro laboral	Algunas veces
	Su conyugue y sus hijos se quejan de la forma en que los trata.	Algunas veces

Conclusión: Nivel moderado

Docente 5

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Disminución de la eficiencia en el trabajo	Muy pocas veces
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Siempre
	Cansancio mental	Algunas veces
Cualitativa	Demandas y exigencias vs habilidades, capacidades y conocimientos.	Siempre
Fatiga Física	Posturas corporales inadecuadas	Pocas veces



	Desplazamientos de un lugar a otro	Siempre
--	------------------------------------	---------

Conclusión: Nivel elevado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Fisiológico	Aumento de nivel de colesterol	Algunas veces
	Aumento tasa cardiaca	Algunas veces
	Producción de ácido úrico	Algunas veces
	Tensión muscular	Algunas veces
	Dificultad para respirar	Algunas veces
Salud Física	Infartos	Algunas veces
	Insuficiencia cardiaca	Algunas veces
	Aneurismas	Algunas veces
	Presión sanguínea elevada	Algunas veces
	Baja de presión por cansancio	Algunas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Algunas veces
	Malestar en piernas y articulaciones	Algunas veces
	Dolor de ojos o cansancio visual	Algunas veces
	Cansancio Físico	Algunas veces

Conclusión: Nivel bastante moderado

Docente 6

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Disminución de la eficiencia en el trabajo	Muy pocas veces
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Siempre



	Cansancio Mental	Algunas veces
--	------------------	---------------

Conclusión: Nivel bastante moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Salud Física	Varices	La mayoría de veces
	Presión sanguínea elevada	Algunas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Algunas veces
	Malestar en piernas y articulaciones	Siempre
	Dolor de ojos o cansancio visual	Algunas veces
	Cansancio Físico	Algunas veces
	Eruptivos en la piel	Algunas veces
Psicológico	Asume preocupaciones con frecuencia	A veces
	Dificultad para la toma de decisiones	A veces
	Accidentes en el trabajo	Algunas veces

Conclusión: Nivel bastante moderado

Docente 7

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Disminución de la eficiencia en el trabajo	Algunas veces
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Algunas veces
	Cansancio mental	Algunas veces
Carga física	Agotamiento físico	Algunas veces
	Disminución del tiempo para la recreación y el descanso	Algunas veces
	Disminución de horas de sueño	Siempre



	Esfuerzo Físico	Algunas veces
	Mala postura de trabajo	Siempre
Fatiga física	Desplazamientos de un lugar a otro	Siempre

Conclusión: Nivel moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Salud física	Colitis nerviosa	Algunas veces
	Hablar rápido	Algunas veces
	Temblores en el cuerpo	Algunas veces
	Presión sanguínea elevada	Algunas veces
	Estados de shock	Algunas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Algunas veces
	Dolor de ojos o cansancio visual	Algunas veces
	Cansancio físico	Algunas veces
Psicológico(Emocional y Cognitivo)	Asume preocupaciones con frecuencia	Siempre
	Dificultad para la toma de decisiones	A veces
	Sensación de confusión	A veces
	Mal humor	A veces

Conclusión: Nivel moderado

Docente 8

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Disminución de la eficiencia en el trabajo	Algunas veces
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Algunas veces
	Cansancio mental	Casi siempre



Cualitativa	Demandas y exigencias vs habilidades, capacidades y conocimientos.	Siempre
Carga física	Agotamiento físico	Siempre
	Disminución del tiempo para la recreación y el descanso.	Siempre
	Mala Postura de trabajo	Siempre
Fatiga física	Desplazamientos de un lugar a otro	Siempre

Conclusión: Nivel bastante elevado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Salud física	Colitis Nerviosa	La mayoría de veces
	Hablar rápido	La mayoría de veces
	Gastritis	Algunas veces
	Ataques de nervios	Algunas veces
	Varices	Algunas veces
	Trastornos por estrés extremo y prolongado	La mayoría de veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Siempre
	Dolor de ojos o cansancio visual	Siempre
	Malestar en piernas y articulaciones	Siempre
	Cansancio físico	Siempre
	Eruptivos en la piel	Algunas veces

Conclusión: Nivel elevado

Docente 9

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Carga física	Agotamiento físico	Pocas veces
	Disminución del tiempo para la recreación y el descanso.	Pocas veces
	Disminución de las horas de sueño	Pocas veces
	Mala postura de trabajo	Pocas veces
Fatiga física	Desplazamientos de un lugar a otro	Pocas veces

Conclusión: Nivel bastante moderado



Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Salud física	Hablar rápido	Pocas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Pocas veces
	Cansancio físico	Pocas veces
Psicológico(Cognitivo) Conductual	Asume preocupaciones con frecuencia	A veces
	Su conyugue y sus hijos se quejan de la forma en como les trata	Pocas veces

Conclusión: Nivel moderado

Docente 10

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Casi siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Casi siempre
	Exigencias en el trabajo	Casi Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Muy pocas veces
	Cansancio mental	Casi siempre
Carga física	Agotamiento físico	La mayoría de veces
	Disminución del tiempo para la recreación y el descanso.	Algunas veces
	Disminución de las horas de sueño	La mayoría de veces
	Mala postura de trabajo	La mayoría de veces
	Transportar o mantener carga alzada	Siempre
Fatiga física	Desplazamientos de un lugar a otro	La mayoría de veces

Conclusión: Nivel elevado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
	Colitis nerviosa	Algunas veces



Salud física	Aneurismas	Algunas veces
	Gastritis	Algunas veces
	Hemorroides	Algunas veces
	Varices	Algunas veces
	Trastornos por estrés extremo y prolongado	Algunas veces
	Hablar rápido	Algunas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	La mayoría de veces
	Dolor de ojos o cansancio visual	La mayoría de veces
	Malestar en piernas y articulaciones	Algunas veces
	Cansancio físico	Algunas veces
Psicológica (Cognitivo y Emocional)	Asume preocupaciones con frecuencia	A veces
	Sensación de confusión	A veces
	Mal humor	A veces

Conclusión: Nivel moderado

Docente 11

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Algunas veces
	Cansancio mental	Algunas veces
Fatiga física	Posturas corporales inadecuadas	La mayoría de veces
	Desplazamientos de un lugar a otro	La mayoría de veces

Conclusión: Nivel moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
	Colitis nerviosa	Pocas veces



Salud física	Temblores en el cuerpo	Pocas veces
	Ataques de nervios	Pocas veces
	Hemorroides	Algunas veces
	Baja de presión por cansancio	Pocas veces
	Hablar rápido	Algunas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Algunas veces
	Dolor de ojos o cansancio visual	Algunas veces
	Malestar en piernas y articulaciones	Algunas veces
	Cansancio físico	Pocas veces
	Eruptivos en la piel	Pocas veces

Conclusión: Nivel moderado

Docente 12

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Siempre
	Tiempo para realizar la tarea	Algunas veces
Carga física	Mala postura de trabajo	Pocas veces
	Disminución del tiempo para la recreación y el descanso	La mayoría de veces
	Disminución de las horas de sueño	La mayoría de veces
	Agotamiento físico	Algunas veces
	Transportar o mantener carga alzada	Pocas veces

Conclusión: Nivel moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Fisiológico	Aumento de nivel de	Pocas veces



	colesterol	
	Aumento de la tasa cardiaca	Pocas veces
	Tensión muscular	Pocas veces
Salud física	Hablar rápido	Pocas veces
	Presión sanguínea elevada	La mayoría de veces
	Dolores de cabeza	La mayoría de veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Pocas veces
	Dolor de ojos o cansancio visual	La mayoría de veces
	Cansancio físico	Algunas veces
Psicológico (Cognitivo y Emocional)	Asume preocupaciones con frecuencia	A veces
	Mal humor	A veces

Conclusión: Nivel bastante moderado

Docente 13

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Casi siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Casi siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi siempre
	Cansancio mental	Algunas veces
	Tiempo para realizar la tarea	Siempre
Carga física	Mala postura de trabajo	Siempre
	Disminución del tiempo para la recreación y el descanso	Siempre
	Disminución de las horas de sueño	Algunas veces
	Agotamiento físico	Algunas veces
	Transportar o mantener carga alzada	Algunas veces
Fatiga física	Desplazamientos de un lugar a otro	Algunas veces

Conclusión: Nivel moderado



Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Salud física	Gastritis	Pocas veces
	Hablar rápido	Algunas veces
	Hemorroides	Algunas veces
	Tartamudeo	Pocas veces
	Ataques de nervios	Pocas veces
	Presión sanguínea elevada	Pocas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	Algunas veces
	Dolor de ojos o cansancio visual	Algunas veces
	Cansancio físico	Algunas veces
Eruptivos en la piel	Algunas veces	

Conclusión: Nivel bastante moderado

Docente 14

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Casi siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Casi siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Casi Siempre
	Cansancio mental	Algunas veces
	Tiempo para realizar la tarea	Siempre

Conclusión: Nivel moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
	Asume preocupaciones con frecuencia	Siempre
	Dificultad para la toma de decisiones	Siempre
	Sensación de confusión	Casi siempre
	Mal humor	Casi Siempre



Psicológico (Cognitivo, Emocional)	Disminución en la Autoconfianza y autoestima	Casi siempre
	Abusa de sustancias en el trabajo	Casi siempre
Conductual	Accidentes en el trabajo	Siempre
	Retardos para asistir al trabajo	Siempre
	Se ausenta de su centro laboral	Casi siempre

Conclusión: Nivel elevado

Docente 15

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Siempre
	Cansancio mental	Algunas veces
Fatiga física	Posturas corporales inadecuadas	Algunas veces
	Desplazamientos de un lugar a otro	Algunas veces
Fatiga mental	Excesiva recepción de información	Siempre
	Dificultad para la memorización de información	Algunas veces
	Fatiga por intentar dar respuesta a todo	Algunas veces

Conclusión: Nivel moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Fisiológico	Aumento de nivel de colesterol	Algunas veces
	Aumento de ácido úrico	Algunas veces
	Aumento tasa cardiaca	Algunas veces
	Tensión muscular	Algunas veces



	Dificultad para respirar	Algunas veces
Salud física	Gastritis	Algunas veces
	Colitis nerviosa	Algunas veces
	Varices	Alguna veces
	Ulcera por estrés	Algunas veces
	Hablar rápido	Algunas veces
	Dolores de cabeza	Algunas veces
	Dolor de cuello, espalda y cintura	La mayoría de veces
	Dolor de ojos o cansancio visual	La mayoría de veces
	Cansancio físico	La mayoría de veces
	Eruptivos en la piel	Algunas veces

Conclusión: Nivel moderado

Docente 16

Nivel de Sobrecarga		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
Cuantitativa	Muchas actividades en poco tiempo	Casi siempre
	Ritmo de trabajo elevado	Casi siempre
	Exigencias en el trabajo	Siempre
	Cantidad de trabajo asignado con la calidad requerida	Siempre
	Tiempo suficiente para realizar la tarea	Casi siempre
	Cansancio mental	Algunas veces
Fatiga física	Posturas corporales inadecuadas	Algunas veces
	Desplazamientos de un lugar a otro	Algunas veces
Fatiga crónica	Irritabilidad	Algunas veces
	Ansiedad	Algunas veces

Conclusión: Nivel moderado

Nivel de Estrés		
Componente	Síntomas (Indicadores)	Frecuencia
	Asume preocupaciones con frecuencia	Casi siempre
	Sensación de confusión	A veces
	Depresiones profundas	A veces



Psicológico	Disminución de la Autoconfianza y la autoestima	A veces
	Ausenta de su centro laboral	Algunas veces
	Su conyugue y sus hijos se quejan de la forma en como les trata	Algunas veces
	Usa drogas	Algunas veces

Conclusión: Nivel moderado



CRONOGRAMA

No.	Actividad	Fecha de cumplimiento.
1	Diseño de protocolo de investigación.	1 de Marzo hasta ¿? de Noviembre 2014
2	Validación de instrumentos.	3 de Septiembre 2014
3	Aprobación del Protocolo de investigación.	¿? de Octubre 2014
4	Obtención de la información.	3 al 28 de Septiembre 2014
5	Organización y categorización de la información.	9 Septiembre al 30 de Octubre 2014
6	Diseño de pantallas de capturas de datos, digitación y procesamiento de los resultados.	24 de Septiembre al 30 de Octubre 2014
7	Presentación de resultados.	29 de Octubre de 2014
8	Análisis de resultados.	26 de Octubre al 3 de Noviembre 2014
9	Conclusiones.	1 al 3 de Noviembre 2014
10	Recomendaciones.	3 al 6 de Noviembre 2014
11	Adiciones a la bibliografía y anexos.	4al 8 de Noviembre 2014
12	Revisión y ajuste final.	14 y 17 de Noviembre 2014
13	Entrega de trabajo monográfico.	28 de Noviembre 2014

