Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León

Facultad de Ciencias Médicas

Carrera de Psicología

Tesis para optar al título a Licenciatura en Psicología.

Estrés laboral y sus consecuencias en docentes del preescolar “Transito Berrios López”. León, Marzo del 2012.

Autora: Lic. Milagros Nadir Arguello Hernández.

Tutor:

Dr. René Pérez Montiel

Profesor Titular UNAN León

León, 08 de abril del 2013.

“A la libertad por la universidad”

Índice

I. Introducción	4
II. Antecedentes	5
III. Justificación	7
IV. Planteamiento del problema	8
V. Objetivos	9
VI. Marco Teórico	10
VII. Diseño metodológico	29
IX. Resultados	35
X. Discusión	37
XI. Conclusiones	39
XII. Recomendaciones	40
XIII. Referencias bibliográficas	41
XIV. Anexos	43

Dedicatoria

A Dios

Por haberme permitido culminar uno de mis más grandes triunfos y haberme dado salud para lograr mis objetivos, por guiarme y darme fuerzas para salir adelante a pesar de los distintos obstáculos que se interpusieron en mi camino, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre, Flavia Esperanza Arguello Hernández

Por ser uno de los pilares más fuertes de mi vida, por apoyarme, y siempre darme fuerza y valor, y enseñarme que lo que más cuesta en esta vida es lo que más se aprecia. Gracias a sus consejos, por el amor que siempre me ha brindado, sobre todo gracias por haberme guiado por el camino hacia Dios y enseñarme valores que me han servido para ser mejor persona.

A mi segunda madre Zaira Mercedes Reyes Hernández

Le doy gracias por darme su apoyo incondicional y cariño, por ser el tercer pilar que me ha sostenido todo este tiempo, por confiar en mí y estar siempre ay para ayudarme en lo que necesitaba.

Agradecimiento:

A:

Dr. René Pérez Montiel por su apoyo ofrecido en este trabajo, por su tiempo compartido para la elaboración de esta tesis, por tenerme paciencia pero sobre todo por ser una gran persona como docente.

A las maestras, Lic. Zandra Marcela Blanco, y Lic. María Estela Hernández Paredes por su gran apoyo y motivación para la culminación de mi estudio profesional y por impulsar el desarrollo de mi formación profesional, por mantener viva la luz de la enseñanza todos estos años mediante su cariño y exigencias.

A la queridísima directora, Lic. Rosalina Meléndez, por estar siempre presente en nuestra educación, por ser un gran ser humano y brindarnos siempre su apoyo.

Finalmente a todos los maestros, que en algún momento compartieron conmigo en el salón de clases todos sus conocimientos y experiencias de la vida, a aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

Resumen

El estrés laboral en los docentes es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas.

El presente estudio podrá ser útil para la dirección del centro escolar “Transito Berrios López”, para realizar mejoras en el plan de trabajo y obtener datos sobre los tipos de estrés que padecen estos docentes y las consecuencias de estos, de igual manera también será de utilidad para los docentes.

Esta investigación plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los estresores laborales y sus consecuencias en docentes del preescolar? Los objetivos están orientados a describir los estresores laborales y sus consecuencias en docentes del preescolar.

El tipo de investigación que se realizo es de tipo cualitativa de corte transversal. Para la recolección de los datos se realizó por medio de la entrevista a profundidad, observación y los diarios de campo; para el análisis y síntesis de la información obtenida se realizó dos niveles de codificación, los cuales tienen recopilada toda la información sobre aquellos factores que producen estrés en las docentes.

El resultado más importante que encontré en la investigación es, la presencia de estrés en los docentes, causada por el exceso de trabajo, mala organización lo cual lleva al cansancio físico y mental.

Llegándose a la conclusión, que los resultados obtenidos en la investigación tienen una estrecha relación con la teoría planteada, ya que la mayoría de las docentes si padecen los síntomas del estrés (deseos de dejar el trabajo, cansancio, etc.), por lo que recomiendo a la dirección y a los docentes que traten de organizar mejor su horario de trabajo.

Palabras claves: presencia de estrés, tipos de estresores presentes, consecuencias del estrés.

I. Introducción

El estrés laboral en los docentes es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas (Mansilla, 2005)

Entre los factores más comunes que generan estrés en los docentes de preescolar, destacan los siguientes: enseñar a alumnos con falta de motivación, mantener la disciplina, presiones de tiempo y exceso de trabajo, enfrentarse a cambios, ser evaluado por otros, el trato con los compañeros, la autoestima, problemas de administración y gestión, conflicto de funciones y condiciones laborales precarias. (Guzman, 2010)

También se ha producido un cambio en el del profesor, al que se le exige no sólo transmitir conocimientos, sino enseñar a aprender a aprender. (Tedesco, 2003)

El profesorado vive diariamente la falta de motivación del alumnado, la falta de disciplina, el comportamiento de los conocidos objetores escolares distorsionando el desarrollo de convivencia en el aula, el desinterés de las familias, la falta de promoción del profesorado, la apatía y el largo periodo de tiempo empleado por la administración en solucionar problemas, etc. Todas estas situaciones, junto a la nueva forma de vida han provocado en muchos docentes situaciones angustiantes que en ocasiones ha dado lugar a enfermedades. (Alvarez, 2009)

II. Antecedentes

En 1936 Hans Selye introdujo el término estrés, dado que observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien le denominó el "Síndrome de estar Enfermo". (Selye, 1936)

Hace 20 años, muchos estudios han considerado la relación entre el estrés de trabajo y una variedad de enfermedades. Alteraciones de humor y de sueño, el estómago descompuesto y el dolor de cabeza, y relaciones alterados con la familia y los amigos son ejemplos de problemas relacionados con el estrés que se desarrollan rápidamente y se ven comúnmente en estos estudios. Estas señales tempranas del estrés de trabajo usualmente están fáciles de reconocer. Pero los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver porque las enfermedades crónicas necesitan mucho tiempo para desarrollarse y se pueden influir por muchos factores aparte del estrés. Sin embargo, la evidencia rápidamente se está acumulando y sugiere que el estrés tiene un papel importante en varios tipos de problemas crónicas de la salud, particularmente las afecciones psicológicas. (Niosh, 1999).

El concepto de estrés ha sido uno de los constructos más polémicos dentro de la Psicología, tanto en su definición como en sus modelos teóricos explicativos (Cabrera, 2004).

La organización NIOSH y muchas otras organizaciones, hace varios años, realizaron investigaciones, ya que creen mucho que el estrés de

trabajo aumenta el riesgo del desarrollo de afecciones músculo-esqueléticas de la espalda y de las extremidades de abajo.

Siempre han existido personas estresadas en el trabajo, pero se está viendo más agravado en este siglo XXI, porque constituye una sutil forma de degeneramiento físico, que puede causar trastorno psicológico (Londoño, 2007).

Según la encuesta de calidad laboral de 2004, el 27 % de los profesionales españoles manifiesta estar siempre o frecuentemente estresado, y en Europa la cifra se eleva hasta los 41 millones. (Gresla, 2008)

Paterson y Neufel, en 1984, comenzaron a considerar el término de estrés introducido por Hans Selye, llegando a la conclusión de que el estrés es un trastorno que somete a las personas que enfrentan demandas que sobrepasan sus fuerzas físicas y psíquicas. (Pérez, 2009)

En el 2010 la Universidad tecnológica de Pereira realizo una investigación sobre el impacto del estrés laboral, para brindar información acerca de las reacciones que causa el estrés laboral.

La cuestión docente en Nicaragua, este estudio presenta un análisis de los aspectos como *el desarrollo profesional de los docentes, los salarios, las condiciones laborales, la formación inicial para docentes de educación básica y su transferencia progresiva a la educación superior* (Gil, 2013)

III. Justificación

El presente estudio podrá ser útil para la dirección del centro escolar "Transito Berrios López", para realizar mejoras en el plan de trabajo y obtener datos sobre los tipos de estrés que padecen estos docentes y las consecuencias de estos, de igual manera también será de utilidad para los docentes, ya que luego de realizarse la investigación se les brindaran los resultados de esta, para que logren observar las consecuencias del estrés laboral que tienen estos mismos.

Por tales motivos, se considero necesaria la investigación, de la presencia del estrés en los docentes de educación preescolar (inicial), y demostrar las consecuencias de este fenómeno en el profesorado.

IV. Planteamiento del problema

El estrés laboral no es un tema tan actual, todo lo contrario es algo que se vive día a día, pero no muchas de las personas que lo padecen le toman la importancia que este tiene, principalmente en la salud de este, y más aun cuando se trabaja con niños de corta edad, es por esto que se ha decidido realizar el siguiente tema de investigación:

¿Cuáles son los estresores laborales y sus consecuencias en docentes del preescolar "Transito Berrios López". Marzo del 2012?

V. Objetivos

Generales:

Describir los estresores laborales y sus consecuencias en docentes del preescolar “Transito Berrios López”. Marzo del 2012

Específicos:

1. Determinar la presencia del estrés en profesores
2. Definir los tipos de estresores presentes.
3. Describir las consecuencias del estrés laboral

VI. Marco Teórico

El estrés laboral consiste en una excesiva reacción de estrés, que se manifiesta ante una demanda muy intensa o prolongada de actividad, y puede afectar física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume. (Poveda, 2012)

Una de las generalizaciones que mejor explican las complejas relaciones entre los diferentes niveles de estrés y el rendimiento en tareas cognitivas es la ley de Yerkes y Dobson que establece que el rendimiento cognitivo es mejor cuando la persona se encuentra en un estado de estrés o de arousal (activación) óptimo, de modo que por encima o por debajo de dicho estado el rendimiento se deteriora. (Mansilla, 2005)

El estrés es un concepto polisémico y cambiante, según las diversas corrientes teóricas que se adopten como referentes. Desde el siglo XIX, proliferó la investigación concerniente a la tensión que resulta de la continua adaptación a los cambios y desafíos ambientales. (Guzmán, 2010)

En el siglo XX, Selye, a quien se le atribuye la creación del concepto estrés, expuso que dicho vocablo se refiere a la respuesta no específica del cuerpo ante una demanda, lo cual provoca el denominado síndrome de adaptación general (SAG), con tres etapas distintivas:

1) señal de "alarma", cuando el cuerpo se prepara para la defensa o la huída; pero, ningún organismo puede mantener esta condición por mucho tiempo.
2) al sobrevivir a la primera etapa se construye una resistencia.
3) si la duración del estrés es prolongada, el cuerpo entra en agotamiento, algo así como una forma de envejecimiento debida al deterioro del organismo por mantener constante el desgaste durante la resistencia.

Cabe puntualizar que la energía de adaptación es finita, es decir, sólo se puede tolerar cierta cantidad de estrés. Los estresores pueden ser físicos, sociales o psicológicos. En relación a los últimos, cuando el estado emocional negativo es crónico e intenso puede ser más dañino para la salud que los estresores físicos.

Con el propósito de avanzar en la delimitación conceptual del estrés, sería necesario citar dos términos implicados: *presión* y *tensión*. Las presiones tanto físicas como psicológicas están presentes en el ambiente y generan en las personas determinadas tensiones en detrimento de su salud y bienestar.

El termino estrés se suele utilizar para referirse al estrés negativo o distres. Se han clasificado las definiciones de estrés en función de qué lo conceptualicen:

1- Como estímulo (fuerzas externas que producen efectos transitorios o permanentes en la persona).

2- Como respuesta (respuestas fisiológicas o psicológicas que la persona da ante un determinado estímulo ambiental o estresor).

3- Como percepción (el estrés surge de los procesos de percepción y cognitivos que producen secuelas fisiológicas o psicológicas).

4-Y como transacción (el estrés sólo se caracteriza adecuadamente si se tiene en cuenta la situación ambiental, así como la peculiar relación en que la persona se encuentra y el largo tiempo).

El estrés laboral se ha definido como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. Existen diversos modelos explicativos del estrés laboral.

Modelo de interacción entre demandas y control

El estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones, es decir, el bajo control. El nivel de demandas laborales suele derivarse del nivel de producción de la empresa, mientras que el nivel de control depende más bien del organigrama (estructura de autoridad, sistema de responsabilidades, etc.). La demanda elevada puede venir por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de trabajo, por órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, por la necesidad de concentración, por la cantidad de interrupciones y por la dependencia del ritmo de los demás. Y el control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas; viene determinando tanto su nivel de formación y habilidades como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo.

De acuerdo con el modelo, el alto estrés se produce cuando se dan conjuntamente las condiciones de alta demanda psicológica y bajo control de la toma de decisiones. Las restantes categorías de trabajo serían de bajo estrés (baja demanda y alto control), activo (alta demanda y alto control) y pasivo (baja demanda y bajo control). Por tanto, el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma (por falta de recursos) es baja.

Este modelo se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedad coronaria, con trastornos psicológicos y con trastornos musculo esqueléticos, sobre todo en las extremidades superiores. En contraste, la motivación laboral se incrementa a medida que aumentan las demandas y al mismo tiempo el control sobre el trabajo. (Mansilla, 2005).

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Honson y Hall y Karasek y Theorell amplían el modelo de interacción demandas-control, introduciendo la dimensión de apoyo social como moduladora, de tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto del estrés, mientras un nivel bajo lo aumenta.

El tercer factor modificador es la cantidad y calidad de apoyo social que pueden dar los superiores y compañeros de trabajo. Cuando existe, y es adecuado puede amortiguar parte del potencial del estresor generado por la combinación de las altas demandas o exigencias y el bajo control. Desde este modelo la prevención del estrés laboral se realizaría optimizando las exigencias laborales, aumentando el control del trabajador sobre sus condiciones laborales e incrementando el apoyo social de jefes, subordinados y compañeros.

El apoyo social ha sido utilizado en muy diversos sentidos, como red social, como contactos sociales significativos, como posibilidad de tener personas confidentes a las que se puede expresar sentimientos íntimos y como compañía humana. Y tiene una función positiva generalizada sobre la salud y una función amortiguadora sobre el estrés.

En el apoyo social unos autores Schaefer han distinguido entre el apoyo emocional, tangible e informacional y, otros, como House diferenciaron entre apoyo emocional (son las muestras de empatía, amor y confianza), instrumental (son las conductas o acciones tangibles dirigidas a solucionar el problema concreto de la persona receptora), informativo (consiste en la información útil que se recibe para afrontar el problema) y valorativo (es información de autoevaluación o para las comparaciones sociales).

En todo caso, el apoyo social está integrado por cuatro factores: orientación directiva, ayuda no directiva, interacción social positiva y ayuda tangible.

Por tanto, el apoyo social en el trabajo hace referencia a las relaciones interpersonales entre los compañeros, y entre los subordinados y los jefes, y puede verse influido e influir en los cambios en la organización y en el clima laboral. (Mansilla, 2005).

Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones

El modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones establece que el estrés laboral es el resultado de la falta de equilibrio entre los tres factores laborales siguientes: demandas laborales (representan las tareas y el ambiente laboral que contiene estímulos técnicos, intelectuales, sociales o económicos), apoyos laborales (vienen dados por el grado con que el ambiente laboral contiene recursos disponibles que resultan relevantes para satisfacer las demandas laborales. Los apoyos pueden ser de tipo técnico, intelectual, social, económico, etc.) y restricciones laborales (limitaciones que dificultan la actividad laboral debido a la carencia de recursos e impiden al trabajador afrontar las demandas).

Según este modelo, el estrés se produce cuando no hay equilibrio entre estos factores laborales. Por tanto, las demandas no son estresantes si el trabajo

proporciona buenos niveles de apoyo y bajos niveles de restricciones. De hecho, las demandas elevadas pueden resultar positivas bajo circunstancias apropiadas ya que, además de resultar estimulantes, permiten la puesta en práctica de las habilidades. La baja utilización de las habilidades (preparación, capacidad, etc.) y el aburrimiento son unos de los estresores más potentes, y usualmente ocurren en los ambientes laborales donde los apoyos son bajos y las restricciones altas. Una implicación práctica del modelo es que los trabajos muy exigentes (altas demandas) pueden hacerse menos estresantes sin necesidad de reducir el nivel de las demandas, aumentando el nivel de apoyos y/o reduciendo el nivel de restricciones. (Mansilla, 2005).

Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador

El estrés laboral es debido a la falta de ajuste entre las exigencias y demandas de trabajo a desempeñar y los recursos disponibles del trabajador para satisfacerlas.

Este modelo propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlas. El proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desequilibrio percibido por el trabajador entre las demandas profesionales y los recursos y capacidades del propio trabajador para llevarlas a cabo.

Y permite identificar tres factores en la generación del estrés laboral: a) los recursos con los que cuenta el trabajador para hacerle frente a las demandas y exigencias del medio laboral, b) la percepción de dichas demandas por parte del trabajador, y c) las demandas en sí mismas (Mansilla, 2005).

Modelo orientado a la dirección

Este modelo Matteson e Ivancevich, distingue seis componentes: los estresores, entre los que incluyen no sólo factores organizacionales (factores intrínsecos del puesto, de la estructura y control organizacional, del sistema de recompensa, del sistema de recursos humanos y de liderazgo), sino también los extraorganizacionales (relaciones familiares, problemas económicos, legales, etc.); estos estresores inciden sobre la apreciación-percepción cognitiva de la situación por el trabajador; ésta, a su vez, incide sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y comportamentales de esa apreciación-percepción cognitiva, y éstos, a su vez, sobre las consecuencias, tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño en la organización.

Las diferencias individuales son consideradas como variables moduladoras que inciden sobre las relaciones entre los estresores y la apreciación-percepción cognitiva; entre la apreciación-percepción cognitiva y los resultados; y entre los resultados y las consecuencias. (Mansilla, 2005).

Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa

El modelo de esfuerzo-recompensa postula que el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa. Y ha sido operativizado, centrándose en las variables que lo sustentan: variables de esfuerzo extrínseco, variables de esfuerzo intrínseco y variables de recompensa. El alto esfuerzo en el trabajo puede ser extrínseco (demandas y obligaciones) o intrínseco (alta motivación con afrontamiento). Y la baja recompensa está en función de tres tipos de recompensas fundamentales: dinero, estima, y control del status. Este tercer tipo de recompensa refleja las poderosas amenazas producidas por la pérdida de trabajo o degradación en el empleo.

Se trata, por tanto, de gratificación en términos de perspectivas de promoción, seguridad laboral, y ausencia de riesgo de descenso o pérdida de empleo.

El modelo predice que el estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida. Siegrist señala que el estrés laboral se genera a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio estatus ocupacional. Y se asume que bajo estas condiciones, tanto la autoestima como la autoeficacia del trabajador estarán seriamente mermadas. El modelo de Siegrist se ha asociado con riesgo de enfermedad cardiovascular y deterioro de la salud mental.

En el trabajo pueden surgir dos tipos de estrés laboral que pueden ser provocados por varios factores de riesgo como: el entorno de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, la organización de las funciones y tareas y la estructura de la organización del trabajo.

Cuando el estrés laboral se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y que una vez que se afronta o se resuelve o se elimina la situación, desaparece el estrés y los síntomas, por ejemplo, una sobrecarga de tarea un día de trabajo, o una discusión puntual con compañeros de trabajo, se denomina *estrés laboral episódico*.

Y cuando el estrés laboral se presenta de manera recurrente porque el trabajador es sometido a una situación estresante de manera continua, por ejemplo, una presión continua por parte del jefe para que se ejerzan funciones y tareas para las que no se está preparado, se denomina *estrés laboral crónico*.

También las diferencias individuales tienen un papel importante en la experiencia del estrés laboral, ya que la combinación de una situación particular y de un

individuo determinado (características personales específicas, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos) puede dar como resultado una falta de equilibrio que induzca al estrés.

Hay que tener en cuenta que los aspectos personales pueden variar en el tiempo en función de factores tales como la edad, las necesidades y expectativas y los estados de salud y fatiga. Obviamente, todos estos factores actúan entre sí e influyen en el nivel de estrés experimentado por el trabajador, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él.

Por tanto, en la génesis del estrés laboral interactúan las características del trabajador con sus circunstancias ambientales. Por ello es necesario conocer las características relevantes del individuo para poder predecir las posibles consecuencias de determinados estresores del ambiente laboral. Los patrones de conducta específicos son una forma de comportamiento aprendido que influye en cómo se afrontan las situaciones cotidianas de la vida. Hay patrones de conducta específicos que pueden contribuir al estrés laboral y que pueden incidir directamente en la aparición o no de síntomas.

Estos patrones de conducta relacionados con el estrés laboral son de tipo A y C.

Los conceptos de patrón de conducta tipos A y B surgieron en la década de los 50, y se deben a dos cardiólogos, Meyer Friedman y Ray Rosenman, que realizaron un estudio para descubrir cuál era el papel de los factores emocionales en las enfermedades del corazón, constataron que la incidencia de cardiopatías isquémicas en el grupo con patrón de conducta tipo A, con edades comprendidas entre 39 y 49 años, era 6,5 veces más que en los sujetos con patrón de conducta tipo B.

El patrón de conducta tipo A lo presentan aquellos sujetos que perciben el entorno como amenazante para su autoestima y para lograr sus objetivos. De ahí que, para afirmarse los sujetos tipo A necesiten constantemente logros personales para, de esta manera, sentir que tienen el control. Esta disposición les lleva a un estado permanente de urgencia en el tiempo y de permanente lucha. Se caracterizan por un fuerte impulso competitivo y gran dinamismo. Son muy ambiciosos, agresivos, irritables, irascibles e impacientes, y con frecuencia hiperactivos.

Todas estas características hacen que se incremente la probabilidad de padecer una enfermedad coronaria en comparación con los sujetos con patrón de conducta tipo B, que hace referencia a aquellos sujetos tranquilos, relajados, confiados, de expresión abierta de las emociones positivas y negativas.

Por su parte, Temoshok y Dreher propusieron la existencia de un patrón de conducta tipo C, presente en los sujetos afectados por cáncer, y que presentan las siguientes características: estilo verbal pasivo, actitudes de resignación y de sumisión y bloqueo o contención expresiva de las emociones, cooperativos, con deseos de agradar y contención exterior de emociones negativas.

Se vio cómo los sujetos que presentaban este patrón de conducta eran diametralmente opuestos a los sujetos con patrón de conducta tipo A y presentaban peor evolución en la enfermedad, ya que estos sujetos, aunque aparentemente no manifiesten estrés, no quiere decir que no lo sufran, muy al contrario, sus conductas no dan salida a toda la energía que liberan, engañando al sistema inmune y pudiendo agravar determinadas patologías.

Entre los patrones de conducta tipo A y tipo C se sitúa un patrón de conducta un tipo de conducta más ajustada, el tipo B, de manera que se puede afirmar que

son más susceptibles al estrés laboral los trabajadores que tienen un patrón de conducta tipo A, es decir, aquellos que son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes, y los de patrón de conducta tipo C, es decir, aquellos que no exteriorizan sus emociones, que procuran complacer a los demás, a pesar de sacrificar sus propios objetivos y que evitan la confrontación.

También influye en el estrés laboral el locus de control del trabajador. El locus de control es un constructo relacionado con la capacidad que tiene un sujeto para controlar el medio que le rodea.
Y hace referencia a las creencias que tiene una persona sobre si es su conducta o un factor fuera de control, lo que determina qué le ocurre a la gente.

Cuando el individuo cree que es capaz de llevar a cabo una conducta que le conducirá a conseguir su objetivo, se dice que su locus de control es interno. Por el contrario, cuando la causa de su conducta le sitúa en factores del exterior como el azar, la suerte o el destino, su locus de control tiende a ser externo. Los trabajadores con locus de control externo son más proclives al estrés laboral (Mansilla, 2005).

Tipos de estrés

Estrés Agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador. Por ejemplo, un descenso rápido por una pista de esquí de alta dificultad por la mañana temprano puede ser muy estimulante; por la tarde

puede añadir tensión a la acumulada durante el día; esquiar por encima de las posibilidades puede conducir a accidentes, caídas y sus lesiones. De la misma forma, un elevado nivel de estrés agudo puede producir molestias psicológicas, cefaleas de tensión, dolor de estómago y otros muchos síntomas.

Afortunadamente, los síntomas del estrés agudo son fácilmente reconocibles por la mayoría de la gente y sus causas son las que suceden en la vida de cada uno: el accidente de automóvil, leve pero con un considerable trastorno económico; la pérdida de un importante contrato o de una mejora profesional; la meta tras la cual se corre la carrera de la vida; los ocasionales problemas de los hijos en el colegio.

Puesto que es breve, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para producir las grandes lesiones asociadas con el estrés crónico. Los síntomas más comunes son:

1- Desequilibrio emocional: una combinación de ira o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés

2- Problemas musculares entre los que se encuentras el dolor de cabeza tensional, el dolor de espalda, el dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que producen contracturas y lesiones en tendones y ligamentos

3- Problemas digestivos con molestias en el estómago o el intestino, como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome del intestino irritable

4- Manifestaciones generales transitorias como elevación de la presión arterial, taquicardia, sudoración en las palmas de las manos, palpitaciones cardíacas, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad respiratoria y dolor torácico

El estrés agudo puede aparecer en cualquier momento de la vida de todo el mundo, es fácilmente tratable y tiene una buena respuesta al tratamiento (Cardio Net, 2012).

Estrés Agudo Episódico

Existen individuos que padecen de estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas están tan desordenadas que siempre parecen estar inmersas en la crisis y el caos. Van siempre corriendo, pero siempre llegan tarde. Si algo puede ir mal, va mal. No parecen ser capaces de organizar sus vidas y hacer frente a las demandas y las presiones que ellos mismos se infringen y que reclaman toda su atención. Parecen estar permanentemente en la cresta del estrés agudo.

Con frecuencia, los que padecen estrés agudo reaccionan de forma descontrolada, muy emocional, están irritables, ansiosos y tensos. A menudo se describen a sí mismos como personas que tienen "mucha energía nerviosa". Siempre tienen prisa, tiendes a ser bruscos y a veces su irritabilidad se convierte en hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran rápidamente cuando los demás reaccionan con hostilidad real. El lugar de trabajo se convierte en un lugar muy estresante para ellos.

La personalidad tipo A, cardíaca, descrita por los cardiólogos Meter Friedman y Ray Rosenman, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. La personalidad tipo A tiene un "impulso competitivo excesivo, agresividad, impaciencia y una sensación constante de urgencia en todo". Además, existe "un tipo de hostilidad permanente pero bien racionalizada y casi siempre un sentimiento profundo de inseguridad". Estas características de la personalidad son el entorno ideal para el desarrollo de episodios frecuentes de estrés agudo en

el individuo tipo A. Friedman y Rosenman han encontrado que el tipo A tiene muchas más posibilidades de desarrollar cardiopatía coronaria que el tipo B, que muestra una personalidad y un patrón de comportamiento totalmente opuestos.

Otra forma de estrés agudo episódico viene de la preocupación sin causa. El "pesimista" ve desastres a su alrededor en cada esquina y una futura catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, insatisfactorio, el sitio al que hemos venido a sufrir, que es nuestro castigo, donde todo lo que pasa es siempre malo. Estos individuos suelen estar siempre tensos, pero suelen estar más ansiosos y deprimidos que enfadados u hostiles.

Los síntomas del estrés agudo episódico son similares pero más amplios y variados: dolor de cabeza tensional persistente, migrañas, hipertensión, dolor torácico y cardiopatía. El tratamiento del estrés agudo episódico requiere la intervención a diferentes niveles, generalmente requiere la ayuda profesional y puede durar varios meses.

A menudo, estos individuos tienen tan asumido su estilo de vida y su personalidad que no ven nada malo ni anormal en la forma en que viven, piensan y opinan. Suelen intentar imponer sus opiniones a los demás en todo lugar. Con frecuencia su estilo de vida, su forma de relacionarse con los demás y la forma en que perciben el mundo son una parte de quién y qué son.

Los pacientes suelen oponerse fieramente a cambiar. Solamente la promesa del alivio del dolor y las molestias que les producen los síntomas puede hacer que sigan un tratamiento y un programa de recuperación (Cardio Net, 2012).

Estrés Crónico

Mientras que el estrés agudo es estimulante y excitante, el estrés crónico no. Es un estrés creciente que aparece día tras día, año tras año. El estrés crónico

destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de los problemas interminables, económicos, políticos, de las tensiones religiosas, étnicas.

El estrés crónico aparece cuando la persona no ve una salida a su mísera situación. Es el estrés de demandas y presiones muy por encima de las posibilidades del individuo y durante interminables periodos de tiempo. Sin esperanza, el individuo renuncia a buscar soluciones. El peor aspecto del estrés crónico es que la gente lo asume, se olvida que está ahí. Las personas son inmediatamente conscientes del estrés agudo porque es nuevo; pero ignoran el estrés crónico porque es antiguo, familiar y en ocasiones, casi confortable.

En algunos casos el estrés crónico aparece por experiencias infantiles traumáticas que se internalizan pero que siempre están presentes y siempre son dolorosas. Algunas de estas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se crea una visión del mundo o un sistema de creencias que produce un estrés interminable en el individuo. Cuando la personalidad o las convicciones y creencias más profundas deben ser reformuladas, la recuperación requiere un auto-examen activo, generalmente con ayuda profesional (Cardio Net, 2012).

Consecuencias del estrés laboral

En general, se ha afirmado que el estrés aumenta la vulnerabilidad a infecciones, enfermedades autoinmunes y gastrointestinales, fatiga crónica, enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardiacas, hipertensión, depresión o alteraciones cognitivas (Pero, es conveniente especificar las consecuencias para el trabajador (físicas y psíquicas) y para la organización.

Consecuencias para el trabajador

En general el trabajador con estrés laboral muestra signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían como hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes.

A. Consecuencias físicas

Las alteraciones que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden ser: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y otros.

B. Consecuencias psíquicas

Entre los efectos negativos producidos por el estrés se encuentran la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación y trastornos de la personalidad. Todas estas consecuencias deterioran la calidad de las

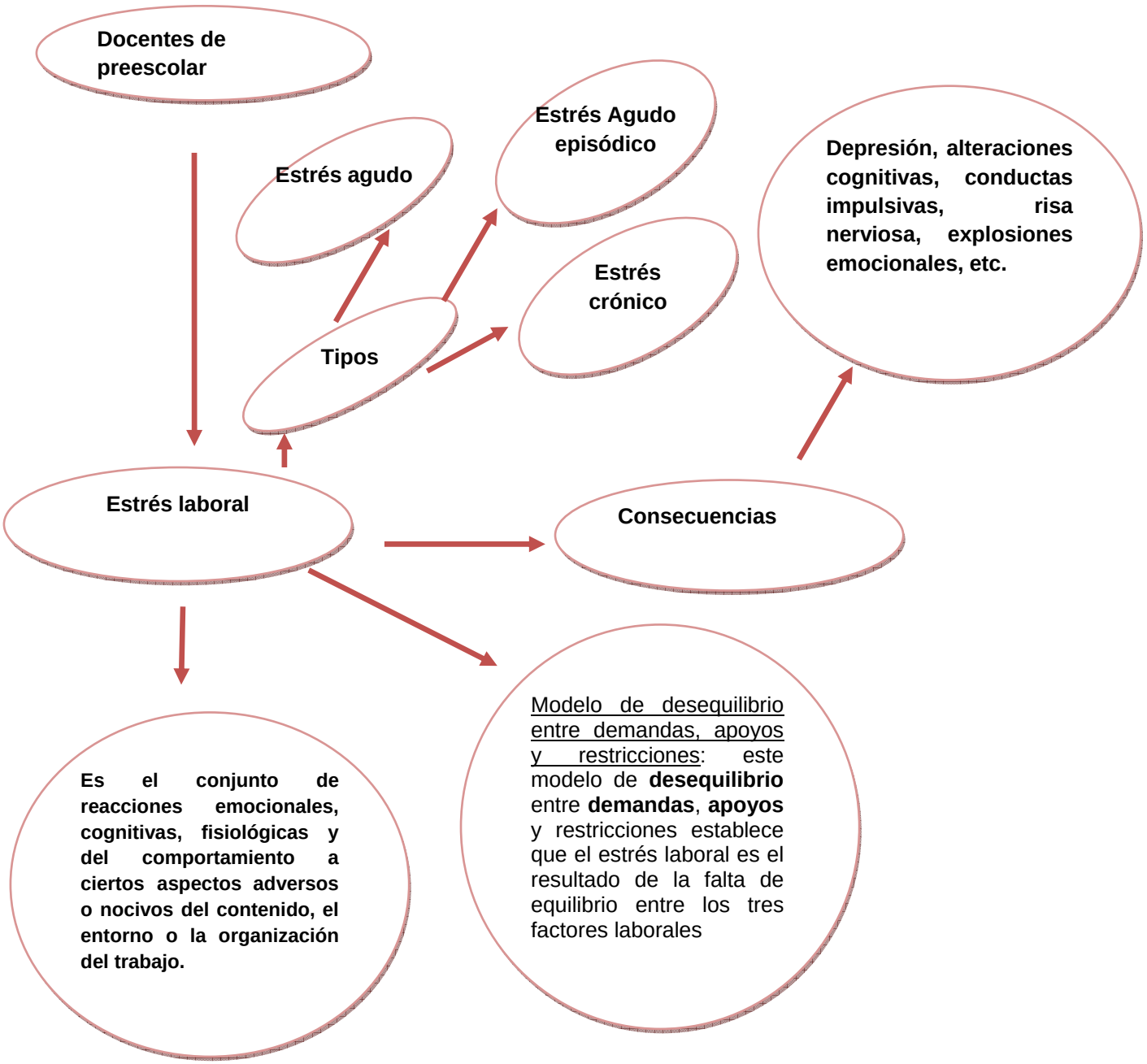
relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones (Mansilla, 2005).

Consecuencias para la organización

Las consecuencias del estrés laboral no sólo perjudican al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de la accidentabilidad o incluso a la incapacidad laboral, lo que genera para la empresa problemas considerables de planificación, de logística y de personal. De manera que es evidente el enorme coste humano y económico que el estrés genera en el mundo laboral.

Los costes evidentes por enfermedad, absentismo laboral, accidentes o suicidios representan un alto tributo, pero también lo hacen los costes ocultos como la ruptura de las relaciones interpersonales, el aumento de cambio de puesto de trabajo, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida. Por tanto, indican el estrés laboral la disminución de la producción, la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas, los problemas de relaciones interpersonales en el trabajo, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, el aumento de incidentes y accidentes, el aumento de consumo de tabaco o alcohol (Izquierdo F. , 2001).

Modelo teórico del estrés laboral



VII. Diseño metodológico

Tipo de estudio.

Cualitativo de corte transversal.

Área de estudio:

El lugar de estudio fue el Colegio Transito Berrios López, León, Nicaragua.

Población de estudio.

La población comprendida fue de 11 docentes provenientes del Colegio Transito Berrios López, León, Nicaragua.

Muestra y tipo de muestreo.

La muestra fue de 6 docentes las cuales trabajan en el Colegio Transito Berrios López. El muestreo es por conveniencia.

Criterios de inclusión

a- Que se han docentes del Colegio Transito Berrios López.

b- No importa el sexo.

c- Que tengan más de 5 años de trabajar como docente.

Instrumento para la recolección de información.

1- Entrevista a profundidad: Al haber alcanzado el consentimiento para la participación en el estudio, se procedió a la obtención de la información haciendo uso de la entrevista a profundidad, esta incluye preguntas abiertas sobre el tema, esta fue elaborada en base a los objetivos planteados. La guía de preguntas será aplicada a 6 docentes de la muestra seleccionada, de acuerdo a los criterios de inclusión, donde se tomaran aspectos como: datos personales,

opinión de sí mismo, forma de relacionarse con sus compañeros, como se siente en el lugar de trabajo, si se ha visto afectada su esfera familiar, ya que cada entrevista será individualizada y para mantener el enfoque de la entrevista y el control del participante, se ubicaron en un ambiente privado que facilito la sub-directora del centro de forma que esté cómodo, durante la aplicación de esta.

2- Así mismo hice uso de una ficha de observación: prestando atención a los cambios de comportamiento del entrevistado durante la aplicación del instrumento, con el objetivo de profundizar en la recolección de los datos, también el observar cómo se desempeña cada docente, el tipo de trabajo que desempeña, si tiene las condiciones necesarios para realizar su trabajo y si lo tiene si hace uso de estos recursos, también para observar como las presiones laborales le causan estrés a estos.

3- También utilice un diario de campo, a través del cual se registro en una libreta todo lo que se pueda recordar sobre la observación que se realizo durante la aplicación de la entrevista, así como la secuencia y duración de dicha entrevista y lo que logre observar y escuchar en las aulas de clase.

Procedimientos para la recolección de datos.

Para iniciar el proceso de investigación acudí al colegio Transito Berrios López, para solicitar información sobre la cantidad de docentes que trabajan en este centro, elegí al azar los docentes que participaron y les di a conocer sobre el consentimiento informado. En dicho consentimiento se explico que la información que nos proporcionarían sería utilizada únicamente para bienes investigativos. Luego de que hice la recolecta de información de la entrevista realice el análisis de los datos. Primeramente pase aparte la información en borrador, para poder organizar todos los datos. Cada entrevista enumerada con anterioridad, se organizo en orden, luego se elegí el criterio para organizar los datos. Estos fueron

organizados pregunta a pregunta, seguido de esto realice el análisis de las respuestas que se obtuvieron y se tomo aquellas frases o segmentos que se relacionaron con los objetivos y el planteamiento del problema. A continuación de esto se llego al primer nivel de codificación, es entonces cuando los segmentos encontrados se agruparon y se dividieron en categorías, a cada categoría se le asigno un código (este fue combinado con letras y números). Terminado este nivel se abrió paso al segundo nivel, donde se describió e interpreto el significado de las categorías.

Consideraciones Éticas (según la declaración de Helsinki).

Se tomarán en cuenta los siguientes criterios científicos de la declaración de Helsinki como:

1. La identidad de los participantes se mantendrá en el anonimato.

2. Se les informará a los participantes de que son libres de no participar en el estudio, y de revocar en todo momento su consentimiento informado otorgado libremente.

3. Se les informará a los participantes que los datos obtenidos solo son únicamente para fin educativo y científico.

4. Todo el proceso de recolección de la información se realizará con el debido respeto y responsabilidad.

5. Se fomentará la empatía por parte de los investigadores para facilitar el proceso de recolección de datos.

Control de sesgos.

Posibles sesgos	Soluciones de los posibles sesgos.
Sesgo de selección	Para reducir estos sesgos se elaboraron criterios de inclusión que permitieron que las personas que formaron parte de la muestra tengan características similares.

Sesgo de no repuesta	En este caso se explico cada pregunta del instrumento a los participantes con el fin de obtener una repuesta la más cercana a la realidad. Así también se proporciono un ambiente de confianza que permitiera la libre expresión de los participantes.
Calidad de los datos	Se mantendrá el estricto manejo de los datos en su forma original por lo que se conservará sin alteración, y el manejo único por parte de los investigadores.
Poco dominio del instrumento a utilizar.	Los investigadores se prepararon para dar un buen manejo de la entrevista a profundidad, aprendizaje acerca de la entrevista y su forma de aplicación.

Variables

Variable dependiente: consecuencias en los docentes.

Variable independiente: estrés laboral.

Plan de análisis

Los resultados que se obtuvieron fueron organizados de la siguiente manera:

Se tomo cada una de las preguntas de la entrevista a profundidad obteniendo de cada una de ellas segmentos o unidades de análisis, dándonos como resultados datos no estructurados por lo cual tuve que transcribir a la bitácora de análisis y organizar los datos de acuerdo a los siguientes criterios: por orden de entrevista y a la misma vez las preguntas según su orden. Surgiendo de esta manera unidades de análisis que estas se compararán y analizarán entre sí en términos de similitudes y diferencias, de estas surgirán las categorías según los segmentos encontrados y se les asignará un código llegando así al primer nivel de codificación.

En el segundo nivel de codificación realice una comparación entre categorías dando una definición conceptual de cada una de ellas llegando así a agruparlos en temas para posteriormente definir el tema para poder llegar a la presentación de los resultados de esta investigación.

Descripción detallada del centro

El presente trabajo de Investigación se realizo en Colegio público Transito Berrios López, ubicada en la parte sureste de la ciudad de León.

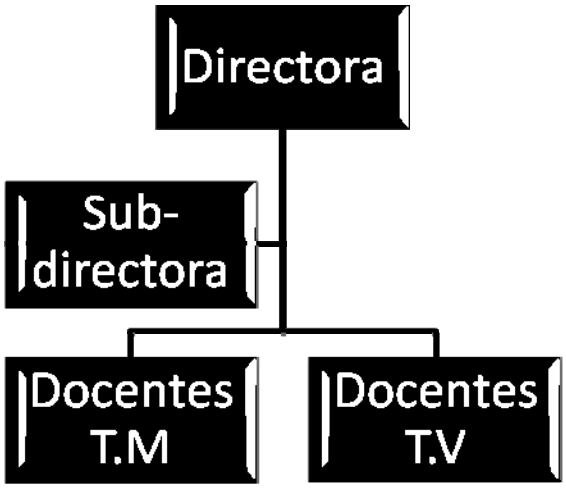
Tiene una extensión aproximada de 40 mts de frente por 50 mts de fondo, haciendo un total de 2000 mts^2.

Esta escuela Fue fundada gracias a la Dra. Transito Berrios López, es de ahí el nombre del centro, ya que fue ella quien dono el terreno para que se construyera este preescolar.

Actualmente tiene construida cinco aulas, cada una de estas con su baño en el interior, la dirección una aula que está todavía en construcción, un auditorio y una bodega donde es guardado el alimento que se les da a los padres de familia para que les lleven comida a los niños.

En este centro trabajan un total de 11 docentes, que ocupan los siguientes cargos, de acuerdo al organigrama.

Organigrama del Colegio Transito Berrios López.



Este centro solamente se atiende la modalidad de Educación Inicial en ambos turnos tiene un total de alumnos de 348 de los cuales solo 343 habían sido matriculados previamente y los otro 5 niños ingresaron después de tres semanas de haber iniciado el año lectivo.

Esta escuela mantiene coordinación con diferentes instituciones Gubernamentales y O.N.G que participan y apoyan en la Escuela con actividades como capacitaciones a estudiantes, prácticas profesionales, aplicaciones de vacunas, reforzamiento escolar, entre las que se encuentran la UNAN, MINSA, Policía Nacional, también reciben a personas de Alemania que han colaborado donando material de trabajo para el centro, un televisor y un DVD, la biblioteca Manuelita Sacasa también les ha colaborado. Está ubicada en una zona de fácil acceso, ya que existen diversos tipos de transporte colectivos como: Camionetas, taxis y buses. A este centro acuden estudiantes y docentes de diversos barrios y repartos, aunque en su mayoría provienen del barrio de sutiava.

VIII. Resultados

Según resultados la presencia de estrés laboral que experimentan los docentes de preescolar son:

Manifestaciones de agotamiento ("Si tengo oportunidad de hablar, con la sub-directora y algunas compañeras, pero, ya me siento cansada de rendir un doble informe". "Si, hablo con la sub-directora ya que la directora llega tarde o nunca está disponible, pero sería mejor que estuvieran las dos ya que una orienta una cosa y la otra ni se da cuenta y tenemos que hacer doble trabajo". "Si, con una colega que imparte el mismo nivel que yo, pero no es lo mismo").

Explicaciones de los estresores ambientales ("No es el más adecuada ya que a veces hay mucho ruido, y eso interrumpe mi desempeño". "No es adecuado por la quema de basura que realiza el vecino, se introduce el humo en las aulas de clases". "No, dado que en invierno se filtra el agua en el aula de clases, y tengo que reacomodar a los niños en otro espacio del aula en ese momento").

Según los resultados los tipos de estresores presentes que experimentan los docentes de preescolar son:

Tareas rutinarias ("Lidiar con los niños problemáticos, de los cuales ya se hablado con sus padres y no mejoran su conducta agresiva". "Realización de los planes tanto semanal como mensuales, ya tantos años de servicio y el estar haciendo siempre los mismos planes me tiene aburrida". "Ordenar los materiales didácticos del aula de clases todos los días, ya que los dejan tirados por todos lados").

Actividades estresantes (“La supervisión semanal que se nos realiza, tenemos que tener los planes al día e impartir el contenido que correspondería ese día, lo cual es difícil porque hay algunos niños que no logran captar con la misma velocidad que los otros”. “Trabajos repentinos que orienta el ministerios de educacion, los cuales se entregan a corto plazo”. “El exigirnos ir todos los sábados aun diplomado y quitarnos tiempo con nuestra familia, cuando ya uno lo que quiere es descansar”).

Según los resultados los tipos de consecuencias del estrés laboral que experimentan los docentes de preescolar son:

Sustitución por motivos de enfermedad (“Si, puedo ser sustituida por la sub-directora, pero como solo es ella la que realiza las sustituciones, uno tiene que reintegrarse lo más pronto, aunque sigamos enfermas, y estas enfermedades muchas veces sean por el exceso de trabajo”. “Solo nos permiten dos días de ausencia como mucho, ni las clínicas te dan más días por orden del MINED, ya que dicen no tener dinero para mandar una sustituta al centro, entonces aunque sea adolorida vengo a trabajar”. “El MINED no quiere pagar sustituta, por consiguiente nos sustituye la sub-directora y es difícil que ella este a veces atendiendo dos aulas a la vez, y la dirección, cuando nos enfermamos dos docentes a la vez y entonces nosotras ya sabemos que aunque estemos enfermas tenemos que llegar, eso nos estresa”).

Consecuencias de la sobrecarga laboral (“Me siento demasiado cansada, hasta he tenido ganas de renunciar”. “Ya no tengo ánimos, es un trajin bastante pesado, y hasta me enfermo más seguido”. “Me siento que me duelen los músculos, ya ni la mano quiere escribir”).

X. Discusión

Ante la situación del estrés laboral las docentes experimentan una serie de factores que nos indica existe la presencia de estrés en estas, donde influyen también los estresores ambientales como la contaminación acústica, la contaminación ambiental y también la presencia de estresores laborales como el de sentir que están haciendo un doble esfuerzo en su trabajo. “En 1936 Hans Selye realizo un estudio sobre la presencia del estrés dado que personas con diferentes problemas y enfermedades estaban sintiendo los mismos síntomas al cual denominó el "Síndrome de estar Enfermo".

Entre los tipos de estresores que exteriorizan más las docentes del preescolar ante la presencia del estrés laboral tenemos: el lidiar con los niños problemáticos, de los cuales ya han hablado con sus padres y no mejoran su conducta agresiva, la supervisión semanal que se les realiza, el tener los planes al día e impartir el contenido que correspondería ese día, lo cual es difícil porque hay algunos niños que no logran captar con la misma velocidad que los otros, los ttrabajos repentinos que se les orientan, los cuales se entregan a corto plazo. “Paterson y Neufel, en 1984, comenzaron a considerar el término de estrés introducido por Hans Selye, llegando a la conclusión de que el estrés es un trastorno que somete a las personas que enfrentan demandas que sobrepasan sus fuerzas físicas y psíquicas”, por lo que se puede decir que estas docentes ya sienten que las demandas sobre pasan sus fuerzas físicas y psíquicas.

Con respecto a las consecuencias que les ha producido el estrés laboral a estas docentes tenemos: el reintegrarse lo más pronto, aunque sigan enfermas, y estas enfermedades muchas veces sean por

el exceso de trabajo, el sentirse demasiado cansadas y tener hasta ganas de renunciar, el ya no tener ánimos, y sentir que les duelen los músculos, que ya ni la mano quiere escribir. “Niosh en 1999 realizo un estudio en el que se demostraba las alteraciones de humor y de sueño, los dolores musculares y el dolor de cabeza eran ejemplos de problemas relacionados con el estrés que se desarrollan rápidamente y se ven comúnmente en estos estudios. En este estudio también descubrió que es más difícil de reconocer las consecuencias del estrés crónico ya que las personas se acostumbraban a los síntomas.

XI. Conclusiones

Al finalizar el análisis de los datos recolectados y tomando en consideración lo observado durante el estudio se puede afirmar lo siguiente:

1. Que las docentes del preescolar Transito Berrios López, se están viendo afectados por el estrés laboral, se encontraron estímulos (fuerzas externas que producen efectos transitorios o permanentes en la persona), tales como: la contaminación ambiental dado que el vecino realiza quemas, la falta de acondicionamiento de las aulas de clases porque se filtra el agua cuando llueve, el exceso de trabajo ya que además de desempeñarse como docentes también tienen que realizar trabajos de limpieza y otras actividades, etc.

2. La mayoría de la muestra de estudio, padece de dolores musculares, agotamiento físico y mental, hipertensión arterial, explosiones repentinas, han pensado en renunciar a sus empleos, en esto también influye los años de trabajos que estás tienen la mayoría tiene más de 25 años de estar trabajando como docentes.

3. Los problemas de conducta de los estudiantes y la falta de apoyo de los padres, esta también fomentando los problemas de estrés en las docentes, y de igual manera la ausencia física de la directora del centro, ya que no pueden contar con el apoyo de ella.

4. También los trabajos repentinos que les son orientados y los tienen que realizar en ese momento, pero sin desatender su trabajo, las ha llevado a un agotamiento físico y mental, lo que les ha ocasionado estrés.

XII. Recomendaciones

A la dirección del centro:

1. Que exista una mejor comunicación entre la dirección y las docentes.

2. Que se organice mejor el tiempo de trabajos repentinos, donde no se involucre el tiempo en el que el docente tiene que impartir clases.

3. Que se les estimule un poco más a las docentes para que desempeñen su trabajo lo mejor posible.

4. Que se organice una reunión extraordinaria donde se les explique a los padres de familia los problemas que están teniendo sus hijos y los padres se comprometan a colaborarle a las docentes con estos niños en sus hogares, y que se forme una directiva de padres de familia.

A las docentes del centro:

1. Que traten de realizar horarios para organizar mejor su tiempo, ya que los docenes podrán realizar mejor su trabajo.

2. Que realicen hobbies, donde ellas se sientan desestresadas, o ejercicios de relajación.

3. Que impartan las clases más dinámicamente, que involucren el juego, que hasta a ellas al involucrarse en el juego se van a desestresar.

XIII. Referencias Bibliográficas

1. Alvarez, P. S. Estres laboral en docentes (2009). Etapa educativa: Íntern-nivel, pág. 7-20.

2.Cabrera, J. h. Estres en profesores. Vol. 4, Nº. 3, 2004. págs. 597-621. "http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5703" International journal of clinical and health psychology , ISSN 1697-2600.

3.Cardio Net. (2012). Los diferentes tipos de estrés. Obtenido de http://www.cardionet.es/imprimir.php?id=37

4- García Londoño C. (2007). Impacto del estrés laboral en la institución financiera cooperativa FAVI de la institución tecnológica de Pereira. Trabajo de grado de la Universidad Tecnológica de Pereira. Pág.; 9-50

5.Gresla. (2008). Investigación sobre el estrés laboral. Obtenido de http://noticias.universia.es/ciencia-nn-tt/noticia/2006/10/31/595235/investigacion-estres-laboral.html

6. Guzmán, L. R. (2009). Estrés en los profesores. Obtenido de: http://www.facec.edu.br/seer/index.php/docenciaepesquisaeducacaofisica/article/viewfile/115/181

7. Guzmán Rodríguez, Lucia, et al. (Julio/2010) Trabajo docente y estrés: un reto para los profesores. Revista Brasileira de Docencia. Vol. 2, n. 1, p.79-90

8- Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. International journal of clinical and health psychology, ISSN 1697-2600, Vol. 4, págs. 597-621.

9.Izquierdo, F. (2001). Consecuencias del estrés laboral. capitulo III. pág. 94-115.

10.Londoño, G. (2007). impacto del estres laboral. Obtenido de http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/texto/15872G216ie.pdf

11.Mansilla, I. F. (2001). Estres laboral. Obtenido de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_1.shtml

12. Mansilla, I. F. (2005). Obtenido de: http://es.scribd.com/doc/93176019/Estres-Laboral-Y-BURN

13. Mansilla, F. (2001). Cuestionario de estrés laboral. Realizado por Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Obtenido de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo10.shtml

14.Narvaez, P. El estres laboral en el trabajo. Primera edición, capítulo IV pág. 99-101, ISSN 1385-1984.

15.Perez, A. R**.** HYPERLINK "http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/causas-efectos-del-estres-laboral-como-prevenirlo.htm" \l "mas-autor" MsC. Antonio Rodríguez Pérez, Dra. Belkis Frenis Mederos y Dr. Luis Alberto Toca Smith. (2009). el estres laboral, causas, efectos y como prevenirlo. Primera edicion pág. 23-29.

16.Poveda, J. (2012). combate el estres laboral. Obtenido de http://www.tecoloco.com.ni/blog/combate-el-estres-laboral.aspx

17.Selye, H. (s.f.). Antecedentes historicos del estres laboral. Obtenido de http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/Capitulo1.pdf

18.Tedesco, J. C. (2003). Los pilares de la educación del futuro. Obtenido de http://www.uoc.edu/dt/20367/index.html

Anexos

Primer Nivel de Codificación.

Para establecer las diferentes categorías de análisis se procedió a seleccionar los segmentos más importantes que contenían la información de mayor relevancia, los cuales respondieron a dicha categoría, su categorización se realizó en base a la semejanza de los contenidos de cada segmento y su codificación se hizo abreviando todo la categoría, por la que se utilizo la primera sigla de las diferentes palabras que la conforman.

¿Tiene la oportunidad de hablar de sus problemas laborales con algún compañero del trabajo? Comente su respuesta.		
Segmento	Categoría	Codificación
"Si tengo oportunidad de hablar, con la sub-directora y algunas compañeras, pero, ya me siento cansada de rendir un doble informe". "Si, hablo con la sub-directora ya que la directora llega tarde o nunca está disponible, pero sería mejor que estuvieran las dos ya que una orienta una cosa y la otra ni se da cuenta y tenemos que hacer doble trabajo". "Si, con una colega que imparte el mismo nivel que yo, pero no es lo mismo".	Oportunidad de hablar de sus problemas laborales.	OHPL.

Fuente: Entrevista a profundidad

¿Cómo es el ambiente del aula en la que imparte clase?		
Segmento	Categoría	Codificación
"No es el más adecuada ya que a veces hay mucho ruido, y eso interrumpe mi desempeño". "No es adecuado por la quema de basura que realiza el vecino, se introduce el humo en las aulas de clases". "No, dado que en invierno se filtra el agua en el aula de clases, y tengo que reacomodar a los niños en otro espacio del aula en ese momento".	Ambiente del aula en la que imparte clase. .	AAIC

Fuente: Entrevista a profundidad

¿Qué tipo de tareas realiza usted que se hayan vuelto rutinaria y sienta que le exige una concentración intensa?		
Segmento	Categoría	Codificación
"Lidiar con los niños problemáticos, de los cuales ya se hablado con sus padres y no mejoran su conducta agresiva". "Realización de los planes tanto semanal como mensuales, ya tantos años de servicio y el estar haciendo siempre los mismos planes me tiene aburrida".	Tareas realizadas que se vuelven rutinarias.	TRVR

"Ordenar los materiales didácticos del aula de clases todos los días, ya que los dejan tirados por todos lados".

Fuente: Entrevista a profundidad

¿En el trabajo que usted realiza, tiene algún tipo de presión que le produzca estrés?		
Segmento	Categoría	Codificación
"La supervisión semanal que se nos realiza, tenemos que tener los planes al día e impartir el contenido que correspondería ese día, lo cual es difícil porque hay algunos niños que no logran captar con la misma velocidad que los otros". "Trabajos repentinos que orienta el ministerios de educacion, los cuales se entregan a corto plazo". "El exigirnos ir todos los sábados aun diplomado y quitarnos tiempo con nuestra familia, cuando ya uno lo que quiere es descansar".	El trabajo que realiza tiene algún tipo de presión.	TRATP.

Fuente: Entrevista a profundidad

¿Si se llegase a enfermar tiene la oportunidad de ser sustituida? Explique.		
Segmento	Categoría	Codificación
"Si, puedo ser sustituida por la sub-directora, pero como solo es ella la que realiza las sustituciones, uno tiene que reintegrarse lo más pronto, aunque sigamos enfermas, y estas enfermedades muchas veces sean por el exceso de trabajo".	Oportunidad de ser sustituida	OSS.
"Solo nos permiten dos días de ausencia como mucho, ni las clínicas te dan más días por orden del MINED, ya que dicen no tener dinero para mandar una sustituta al centro, entonces aunque sea adolorida vengo a trabajar".		
"El MINED no quiere pagar sustituta, por consiguiente nos sustituye la sub-directora y es difícil que ella este a veces atendiendo dos aulas a la vez y la dirección, cuando nos enfermamos dos docentes a la vez y entonces nosotras ya sabemos que aunque estemos enfermas tenemos que llegar, eso nos estresa"		

Fuente: Entrevista a profundidad

¿Qué consecuencias le ha ocasionado la sobrecarga laboral?		
Segmento	Categoría	Codificación
"Me siento demasiado cansada, hasta he tenido ganas de renunciar".	Consecuencias del sobrecargo laboral	CSL
"Ya no tengo ánimos, es un trajin bastante pesado, y hasta me enfermo más seguido".		
"Me siento que me duelen los músculos, ya ni la mano quiere escribir".		

Fuente: Entrevista a profundidad

Segundo nivel de codificación

Describimos las categorías y las completamos con ejemplos.

Descripción de categoría

1. Tareas realizadas que se vuelven rutinarias: el cumplir tantas actividades repetidas todos los días en el trabajo sin cambio, lo que puede generar estrés.

Ejemplos:

- ✓ "Lidiar con los niños problemáticos, de los cuales ya se hablado con sus padres y no mejoran su conducta agresiva".
- ✓ "Realización de los planes tanto semanal como mensuales, ya tantos años de servicio y el estar haciendo siempre los mismos planes me tiene aburrida".
- ✓ "Ordenar los materiales didácticos del aula de clases todos los días, ya que los dejan tirados por todos lados".

2. El trabajo que realiza tiene algún tipo de presión: el tiempo o requisitos que le solicitan al docente le puede ocasionar estrés al tener que cumplir el plazo.

Ejemplos:

- ✓ "La supervisión semanal que se nos realiza, tenemos que tener los planes al día e impartir el contenido que correspondería ese día, lo cual es difícil porque hay algunos niños que no logran captar con la misma velocidad que los otros".
- ✓ "Trabajos repentinos que orienta el ministerios de educacion, los cuales se entregan a corto plazo".
- ✓ "El exigirnos ir todos los sábados aun diplomado y quitarnos tiempo con nuestra familia, cuando ya uno lo que quiere es descansar".

3. Oportunidad de hablar de sus problemas laborales: el lograr comunicar a sus superiores o compañeros, algunas dudas o sugerencias que tenga el docente acerca de acontecimientos laborales.

Ejemplos:

- ✓ "Si tengo oportunidad de hablar, con la sub-directora y algunas compañeras, pero, ya me siento cansada de rendir un doble informe".
- ✓ "Si, hablo con la sub-directora ya que la directora llega tarde o nunca está disponible, pero sería mejor que estuvieran las dos ya que una orienta una cosa y la otra ni se da cuenta y tenemos que hacer doble trabajo".
- ✓ "Si, con una colega que imparte el mismo nivel que yo, pero no es lo mismo".

4. Ambiente del aula en la que imparte clase: las comodidades necesarias que debe tener un aula para poder impartir las clases.

Ejemplos:

- ✓ "No es el más adecuado ya que a veces hay mucho ruido, y eso interrumpe mi desempeño".
- ✓ "No es adecuado por la quema de basura que realiza el vecino, se introduce el humo en las aulas de clases".

- ✓ "No, dado que en invierno se filtra el agua en el aula de clases, y tengo que reacomodar a los niños en otro espacio del aula en ese momento".

5. Oportunidad de ser sustituida: en dado caso de alguna enfermedad o emergencia que tenga el docente si existen probabilidades de ser sustituido.

Ejemplo:

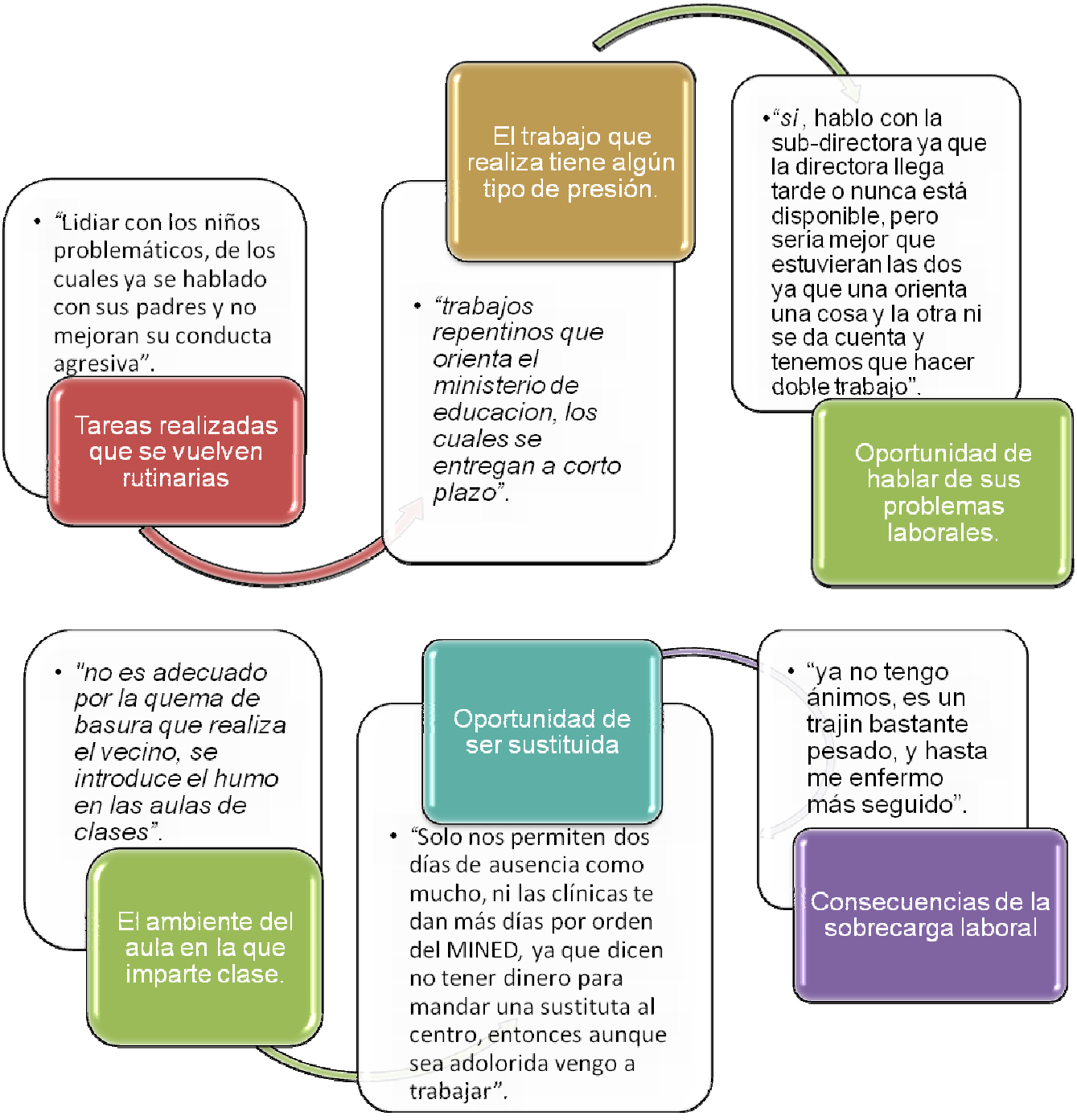
- ✓ "Si, puedo ser sustituida por la sub-directora, pero como solo es ella la que realiza las sustituciones, uno tiene que reintegrarse lo más pronto, aunque sigamos enfermas, y estas enfermedades muchas veces sean por el exceso de trabajo".
- ✓ "Solo nos permiten dos días de ausencia como mucho, ni las clínicas te dan más días por orden del MINED, ya que dicen no tener dinero para mandar una sustituta al centro, entonces aunque sea adolorida vengo a trabajar".
- ✓ "El MINED no quiere pagar sustituta, por consiguiente nos sustituye la sub-directora y es difícil que ella este a veces atendiendo dos aulas a la vez, y la dirección, cuando nos enfermamos dos docentes a la vez y entonces nosotras ya sabemos que aunque estemos enfermas tenemos que llegar, eso nos estresa"

6. Consecuencias del sobrecargo laboral: las consecuencias que le puede ocasionar al docente el sobrecargo de trabajo, ya sea física o psicológica.

Ejemplo:

- ✓ "Me siento demasiado cansada, hasta he tenido ganas de renunciar".
- ✓ "Ya no tengo ánimos, es un trajin bastante pesado, y hasta me enfermo más seguido".
- ✓ "Me siento que me duelen los músculos, ya ni la mano quiere escribir".

También realice lo que es el contraste:



Segundo Nivel de codificación comparación de categorías y descripción del tema.

Categoría	Tema	Descripción del tema	Codificación
- "Si, hablo con la sub-directora ya que la directora llega tarde o nunca está disponible, pero sería mejor que estuvieran las dos ya que una orienta una cosa y la otra ni se da cuenta y tenemos que hacer doble trabajo". -"No, dado que en invierno se filtra el agua en el aula de clases, y tengo que reacomodar a los niños en otro espacio del aula en ese momento". -"No es adecuado por la quema de basura que realiza el vecino, se introduce el humo en las aulas de clases".	Presencia del estrés en profesores	Son los resultados ocasionados por una determinada acción que provoca una respuesta a nivel emocional.	PEP1

Fuente: entrevista a profundidad

Categoría	Tema	Descripción del tema	Codificación
-“Lidiar con los niños problemáticos, de los cuales ya se hablado con sus padres y no mejoran su conducta agresiva”. -“Realización de los planes tanto semanal como mensuales, ya tantos años de servicio y el estar haciendo siempre los mismos planes me tiene aburrida”. -“Trabajos repentinos que orienta el ministerios de educacion, los cuales se entregan a corto plazo”.	Tipos de Estresores presentes.	Son los resultados de una determinada acción que provoca una respuesta observable en la conducta de la persona.	TEP2

Fuente: entrevista a profundidad.

Categoría	Tema	Descripción del tema	Codificación
-"El MINED no quiere pagar sustituta, por consiguiente nos sustituye la sub-directora y es difícil que ella este a veces atendiendo dos aulas a la vez, y la dirección, cuando nos enfermamos dos docentes a la vez y entonces nosotras ya sabemos que aunque estemos enfermas tenemos que llegar, eso nos estresa" -"Me siento demasiado cansada, hasta he tenido ganas de renunciar". -"Ya no tengo ánimos, es un trajin bastante pesado, y hasta me enfermo más seguido".	Consecuencias del estrés laboral	Son las consecuencias físicas o psicológicas que pueden surgir por el estrés laboral.	CEL3

Fuente: entrevista a profundidad.

GUIA DE OBSERVACION

Estrés laboral y sus consecuencias en docentes del preescolar “Transito Berrios López”. León, Marzo del 2012.

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

- Temas o sub temas relevantes de los que se habla.

- Ambiente o entorno en el que se encuentra.

- Reacción ante lo que se le pregunto. (desagrado, agrado, vergüenza o respondió abiertamente)

- Lenguaje no verbal de los participantes. (postura corporal, mirada distraída, fijas o directas, sudoración, tembloroso, tips, etc.)

Entrevista a profundidad

Años de docencia: **Barrio:**

Nombre:

Edad: **Sexo:**

1. ¿Qué tipo de tarea realiza usted que se hayan vuelto rutinaria y sienta que le exige una concentración intensa?

2. ¿En el trabajo que usted realiza, tiene algún tipo de presión que le produzca estrés?

3. ¿Tiene la oportunidad de hablar de sus problemas laborales con algún compañero del trabajo? Comente su respuesta.

4. ¿Cómo es el ambiente del aula en la que imparte clase?

5. ¿Si se llegase a enfermar tiene la oportunidad de ser sustituida? Explique.

6. ¿Qué consecuencias le ha ocasionado el sobrecargo laboral?

Consentimiento informado

Soy estudiante de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-LEÓN de la carrera de psicología de quinto año, estoy realizando una investigación para tesis, esta información será utilizada para el único propósito que será la conclusión de nuestra investigación y dar respuesta a nuestros objetivos.

Por este medio hará constar que usted acepta participar en esta investigación, la cual será exclusivamente del dominio del estudiante que realiza la investigación y se promete guardar confidencialidad sobre las identidades de estas personas. Y de igual manera se le informa que si usted en algún momento no desea seguir participando en esta investigación, usted se encuentra en todo su derecho de decir que no desea hacerlo más.

_____ _____

Firma del entrevistador. **Firma del entrevistado.**