



**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER.**

**EVALUACIÓN DEL ESTRÉS EN EL  
COLECTIVO DOCENTE DE INFANTIL  
Y PRIMARIA EN UN CENTRO  
EDUCATIVO**

**AUTORA: FÁTIMA RIPOLL ESTEBAN**

**TUTORA: GLORIA RODRÍGUEZ BLANES**

**SEPTIEMBRE 2017**



**INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER  
UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

D<sup>ña</sup> GLORIA M<sup>a</sup> RODRÍGUEZ BLANES, Tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado "Evaluación del estrés en el colectivo docente de infantil y primaria en un centro educativo" y realizado por la estudiante D<sup>ña</sup> FÁTIMA RIPOLL ESTEBAN.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 23/08/2017.



Fdo.: GLORIA M<sup>a</sup> RODRIGUEZ BLANES  
Tutor TFM

## ÍNDICE

1.- RESUMEN .....	5
2.- INTRODUCCIÓN .....	7
2.1. EL ESTRÉS .....	9
2.2. EL ESTRÉS LABORAL .....	12
2.3. EL ESTRÉS LABORAL DOCENTE .....	13
2.3.1 Síndrome de Burnout en el personal docente .....	16
2.3.2. Factores de riesgo del estrés docente .....	18
2.3.3. Consecuencias del estrés.....	20
2.3.4.- Estrategias de afrontamiento del estrés .....	22
2.3.5.-Prevención de los factores de riesgo en el sector de la enseñanza .....	23
3.- JUSTIFICACIÓN.....	25
4.-OBJETIVOS.....	26
4.1.- Objetivo general .....	26
4.2.- Objetivos específicos.....	26
5.-MATERIAL Y MÉTODOS .....	27
5.1.-DISEÑO DEL ESTUDIO .....	27
5.2.- ÁMBITO DE REALIZACIÓN .....	27
5.3.- PARTICIPANTES .....	30
5.3.1. Criterios de inclusión.....	30
5.3.2. Criterios de exclusión .....	30
5.3.3. Forma de selección .....	30
5.3.4. Número de sujetos a estudio.....	30
5.4.- VARIABLES Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE VARIABLES .....	31
5.4.1. Escala de fuentes de estrés en profesores .....	31
5.4.2. Test de salud total .....	32
5.4.3. Cuestionario de formas de afrontamiento.....	33
5.5.- ASPECTOS ÉTICOS .....	34
5.6. ANÁLISIS DE DATOS .....	34
6.- RESULTADOS .....	36
7.- DISCUSIÓN.....	49

---

8. RECOMENDACIONES E INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS .....	53
9.- CONCLUSIONES .....	55
10. - AGRADECIMIENTOS.....	56
11.- BIBLIOGRAFÍA.....	57
12. ANEXOS .....	61
12.2.- ANEXO I: ESCALA DE FUENTE DE ESTRÉS EN DOCENTES.....	61
12.2.- ANEXO II: TEST DE SALUD TOTAL.....	64
12.3.- ANEXO III: CUESTIONARIO DE FORMAS DE AFRONTAMIENTO .....	65



## **1.- RESUMEN**

Introducción: entre las profesiones más afectadas por el estrés encontramos la docente; debido a la importancia que el estrés puede tener en su salud, evaluaremos el estrés en docentes de enseñanza infantil y primaria de un centro educativo de Murcia.

Objetivos: identificar las principales fuentes organizacionales de estrés, las alteraciones psicofisiológicas y las formas de afrontamiento frente al estrés más utilizadas por los docentes.

Material y método: diseño observacional transversal, con recogida de información a través de cuestionarios siguiendo la NTP 574 del INSHT.

Resultados: la principal fuente de estrés es impartir clase a un número elevado de alumnos y la valoración por fuentes externas. En relación a las consecuencias psicofisiológicas destaca la preocupación innecesaria frente a las demás alteraciones. Las estrategias de afrontamiento frente al estrés más usadas son las de afrontamiento activo.

Conclusiones: evaluar el estrés con instrumentos validados, puede ser útil para los sistemas sanitarios públicos y para los directivos de los centros educativos. Conocer las fuentes de mayor estrés, puede ayudar a planificar la prevención. La formación en estrategias de afrontamiento activas frente al estrés puede ayudar a disminuir su incidencia y consecuencias.

Palabras clave: estrés, docentes, fuentes de estrés, alteraciones psicofisiológicas y estrategias de afrontamiento.

## **ABSTRACT**

**Introduction:** among the professions most affected by stress we find the teacher; Due to the importance that the stress can have on their health, we will evaluate the stress in teachers of infantile and primary education of an educational center of Murcia.

**Objectives:** to identify the main organizational sources of stress, the psychophysiological alterations and the forms of coping with stress most frequently used by teachers.

**Material and method:** observational cross-sectional design, with information gathering through questionnaires following the NTP 574 of the INSHT.

**Results:** the main source of stress is to teach a high number of students and the evaluation by external sources. Regarding the psychophysiological consequences, the unnecessary concern with regard to the other alterations should be highlighted. The most commonly used coping strategies for coping with stress are active coping strategies.

**Conclusions:** evaluating stress with validated instruments can be useful for public health systems and school managers. Knowing the sources of increased stress can help you plan prevention. Training in coping strategies that are active against stress can help reduce their incidence and consequences.

**Key words:** stress, teachers, sources of stress, psychophysiological alterations and coping strategies.

## **2.- INTRODUCCIÓN**

La psicología se define como *“la disciplina preventiva que centra su atención en el estudio y tratamiento de los factores de naturaleza psicosocial y organizativa presentes en el trabajo y que pueden interaccionar y repercutir en la salud del trabajador”*. Su principal finalidad es evitar la insatisfacción del trabajador. Junto con la ergonomía, tratan de cumplir el artículo 15.d de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se especifica: *“adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”*<sup>(1)</sup>.

Dentro del ámbito de la prevención de los riesgos laborales, intenta controlar los factores psicosociales, definidas en el comité mixto OIT/OMS en 1984, como *“las condiciones de trabajo que están relacionadas con la organización, realización del trabajo y contenido de la tarea a realizar”* <sup>(2)</sup>. Si dichos factores no son controlados de manera adecuada, no existiendo un equilibrio entre éstos, se producen desajustes que derivan en consecuencias negativas para la salud y bienestar del trabajador, en los ámbitos físico, psíquico y social, influyendo en las relaciones de trabajo y las personales. Las interacciones producidas entre la satisfacción y la salud afectan de manera directa al rendimiento del trabajador, pudiendo influir de manera positiva o negativa en la persona y en la organización<sup>(3)</sup>. Los resultados de la interacción serán positivos cuando la persona pueda llevar a cabo sus capacidades y sacar el máximo beneficio de dichos factores psicosociales, ya que si bien pueden ser factores de riesgo, si se optimizan adecuadamente, pueden llegar a ser beneficiosos.

Las características propias de cada persona no son las mismas para todos los trabajadores, por lo que serán determinantes para conocer las reacciones y las consecuencias para la salud y el bienestar que puedan derivarse de las características

del trabajo, ya que es preciso conocer la percepción que de los factores psicosociales tienen los trabajadores.

*“Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador”* <sup>(3)</sup>. El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede afectar a los diversos niveles de salud produciéndose alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, etc.), psicológicas (alteraciones la conducta, de las capacidades cognitivas, etc.) o emocionales <sup>(4)</sup>.

Dentro del ámbito psicológico, pueden derivar en situaciones de estrés, fatiga mental, síndrome de burnout, insatisfacción laboral por factores organizativos, insatisfacción laboral por problemas relacionales e insatisfacción laboral por factores psicosociales, entre otros <sup>(4)</sup>.

Dentro de las consecuencias perjudiciales a nivel organizativo, se provocan problemas de absentismo, abandonos voluntarios, conflictividad laboral, baja productividad, etc. Todos ellos, afectan a la empresa y a los objetivos organizacionales <sup>(4)</sup>.

Entre las consecuencias más graves perjudiciales para la salud se encuentra el estrés. Ya en Estados Unidos, en los años 90, se informó que más de la mitad de las camas de los hospitales fueron ocupadas por pacientes con enfermedades relacionadas con el estrés y la Oficina de Estadísticas Laborales de este país estimó que el 54% de los días perdidos, de los 550 millones de días perdidos, estaban relacionados con el estrés <sup>(4)</sup>.

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, elaborada en 2011 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señala que el 86,4% de los trabajadores marca que el problema de salud que les aqueja o han sufrido ha sido



agravado por el trabajo, fundamentalmente se trata de problemas como el cansancio o el agotamiento, los trastornos músculoesqueléticos en general, el estrés, la ansiedad o el nerviosismo<sup>(5)</sup>.

En la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2015, se les preguntó a los trabajadores con qué frecuencia presentaban estrés en el trabajo. La respuesta más frecuente fue “a veces”, con el 36% de los encuestados y hasta un 30% afirmó sufrir estrés “siempre” o “casi siempre”<sup>(6)</sup>.

Entre las profesiones más afectadas por el estrés se encuentra la docente, por ser una profesión sumamente compleja y ser estos profesionales los responsables principales de la educación de los niños y jóvenes, figura transmisora de expectativas, conocimientos, intereses personales, profesionales y académicos, etc.<sup>(7)</sup>.

Por la importancia que el estrés puede tener a nivel de la salud de los trabajadores y de la organización, en este trabajo, vamos a analizar el estrés de forma general y de manera específica dentro del sector docente, y evaluaremos el estrés en una muestra de docentes de enseñanza infantil y primaria de un colegio concertado de la Región de Murcia, siguiendo las indicaciones de la NTP 574: “Estrés en el colectivo docente” del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## **2.1. EL ESTRÉS**

El estrés ha sido objeto de múltiples investigaciones y es un término utilizado con gran frecuencia, debido a las consecuencias que tiene para la salud, el rendimiento, el comportamiento y la actitud ante las actividades de la vida diaria<sup>(8)</sup>.

El estrés ha sido entendido de diferentes maneras desde que Hans Selye en 1956 desarrollara su teoría acerca de la influencia del estrés en la capacidad de las personas

para enfrentarse o adaptarse a las consecuencias de lesiones o enfermedades. De este modo, ha sido entendido <sup>(9)</sup>:

- **Como reacción o respuesta del individuo** (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.): esta fue la concepción de Selye. La respuesta fisiológica no específica de un organismo ante situaciones estresantes, fue llamada Síndrome de Adaptación General e incluía tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. En la fase de alarma, el organismo desarrolla alteraciones de orden fisiológico y psicológico que le preparan para enfrentarse a una situación estresante. En la fase de resistencia, se produce un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales que intentar adaptar al individuo a la situación estresante. Por último, si la persona no consigue adaptarse a dicha situación estresante, pasa a la fase de agotamiento, donde se producen trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales que pueden ser crónicos e irreversibles. Dentro de la teoría de Selye, cualquier estímulo que provocara una reacción en el individuo podría ser un agente estresor. Pero no incluía los estímulos psicológicos como agentes estresores.
- **Como estímulo** (capaz de provocar una reacción de estrés): desde este punto de vista, estímulos como grandes acontecimientos (acontecimientos vitales, incontrolables, impredecibles, etc.), acontecimientos vitales menores y estímulos permanentes relacionados con el medio ambiente pueden provocar estrés.
- **Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo:** desde esta perspectiva, es más importante la valoración que el individuo realiza de la situación estresora que las características objetivas de la situación. El autor más conocido dentro de este modo de concebir el estrés es Lazarus<sup>4</sup>, proponiendo una serie de procesos cognitivos de valoración de la situación y de los propios recursos del individuo. Así, el estrés se produce porque la situación es percibida como amenazante y peligrosa y no dispone de recursos suficientes para hacer frente a las consecuencias perjudiciales que puedan desencadenarse. En esta situación, es cuando la persona debe poner en funcionamiento sus recursos de afrontamiento para el estrés. Lazarus expone que

la familia y el trabajo son las dos fuentes más importantes del estrés diario de la vida contemporánea.

Desde una perspectiva integradora del estrés, se está aceptando esta última definición, y se podría definir como la “*respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas*”. De esta manera, el individuo debe responder a las demandas ambientales que recibe (estresores internos y externos), dando una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento <sup>(10)</sup>.

Los individuos deben realizar esfuerzos cognitivos y conductuales para poder manejar las situaciones a las que pueden enfrentarse, realizando reevaluaciones posteriores y continuas para poder modificar la intensidad de la reacción, disminuyéndola o aumentándola.

Existe una tendencia a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, pero realmente es la interacción de los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Los eventos externos que pueden generar estrés, no es necesario que sean muy intensos, sino que a veces pueden acumularse sus efectos hasta que se llega a un límite. Somos nosotros los que interpretamos lo que nos ocurre y los que generamos una reacción positiva o negativa del estrés. Dependiendo de los factores personales, capacidades y recursos que la persona disponga, para hacer frente a una situación estresante, hablaremos de estrés positivo o eustrés, cuando dichos recursos y capacidades sean suficientes para abordar las condiciones externas, y de estrés negativo o distrés, cuando sus características individuales no sean suficientes para abordar dicha situación estresante. Cuando la respuesta del estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, nuestra salud y bienestar, nuestras relaciones personales, de pareja o nuestro rendimiento académico o profesional, pueden verse afectadas, pudiendo derivar en graves problemas de salud.

## **2.2. EL ESTRÉS LABORAL**

El estrés se encuentra en las actividades diarias de las personas pero, en concreto, las actividades laborales pueden presentar factores que impliquen tensión y generen distrés, con mayor frecuencia que en otros ámbitos <sup>(11)</sup>.

El trabajo es una actividad humana, individual y colectiva, por medio de la cual, la persona realiza su participación social y sus contribuciones (esfuerzo, tiempo, etc.) recibiendo a cambio una serie de compensaciones de tipo económico, material, psicológico y social, con la finalidad de satisfacer las necesidades humanas <sup>(7)</sup>. El estrés laboral, también llamado estrés organizacional, surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización <sup>(10)</sup>. El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el “conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Caracterizándose por altos niveles de excitación y angustia, y con frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” <sup>(12)</sup>.

El estrés, como problema que puede afectar a la salud, está motivado por una serie de factores. Desde el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, es fundamental y prioritario identificar y evaluar los factores que permiten realizar un diagnóstico de la situación, así como las alteraciones y disfunciones que se producen en los trabajadores y en la propia organización <sup>(13)</sup>.

Los factores relacionados con el desempeño laboral se denominan estresores ocupacionales y son las situaciones psicosociales y físicas que se dan en el trabajo y producen tensión y problemas a las personas que lo padecen. Diversos autores como Steven, Lawrence, Hurrell y Lennart <sup>(8)</sup>: identifican factores situacionales que, con carácter general, pueden provocar estrés:

- Sobrecarga cuantitativa (demasiado qué hacer, poco tiempo y acciones repetidas).
- Insuficiente carga cualitativa (escasa interacción social, poca creatividad y resolución de problemas)
- Conflicto de roles
- Falta de control sobre su situación personal (no disponer de influencia en la toma de decisiones).
- Falta de apoyo social
- Estresores físicos (Características del lugar de trabajo)
- Tecnología de producción en serie y trabajo a turnos.

Las profesiones que están en contacto directo con personas, son las que tienden a presentar alto grado de estrés, como ocurre con los profesionales que trabajan en el sector sanitario y el personal docente, siendo éste último, el objeto de nuestra investigación.

### **2.3. EL ESTRÉS LABORAL DOCENTE**

El estrés del profesor, siguiendo a Kyriacou y Sutcliffe <sup>(11)</sup>, queda definido como *“aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos”*.

Otros autores, como Castillo <sup>(8)</sup> consideran *“la profesión docente como altamente estresante debido a las condiciones laborales en las que se realiza”* y puntualiza que *“el estrés ocasiona en los docentes una excesiva actividad física y psicológica, consecuencia del esfuerzo que se realiza para enfrentar las demandas escolares”*.

El trabajo del profesor en el aula hace que sea más complejo debido a las características propias del trabajo que se desempeña <sup>(11)</sup>:

- Multidimensionalidad: se producen acontecimientos y tareas diferentes dentro de la misma jornada laboral.
- Simultaneidad: se producen muchas cosas al mismo tiempo.
- Inmediatez: todo sucede a una velocidad rápida dentro del aula.
- Imprevisibilidad: se dan hechos que no se pueden predecir.
- Publicidad: los acontecimientos que suceden en el aula, al ser partícipes los alumnos y los docentes, se convierte en un hecho público.
- Historia: se da una acumulación de experiencias y rutinas.

Los profesionales de la enseñanza se encuentran inmersos en una sociedad cambiante, que ha supuesto cambios significativos en los centros educativos. En cuestión de un periodo de tiempo relativamente corto, los docentes han tenido que adaptarse a estos nuevos cambios dentro del sector de la enseñanza y a las exigencias de la Administración, padres, alumnos y de la sociedad, en general <sup>(8)</sup>. Podemos destacar en estas modificaciones, las siguientes <sup>(11)</sup>:

- El cambio de rol de la familia tradicional: tendencia a que se delegue la responsabilidad de la familia a los centros de enseñanza, junto a una cada vez menor implicación de los padres.
- Reformas educativas: los continuos cambios en la legislación, han propiciado cierta incertidumbre a los docentes.
- Características del alumnado: se producen faltas de respeto, desmotivación del alumnado, agresiones violentas verbales y físicas hacia el docente y entre compañeros, dificultades de comunicación con personas y familias inmigrantes.
- La estructuración social: a pesar de que se exige que el docente sea un agente facilitador y transmita su conocimiento, los profesores, han perdido reconocimiento social, siendo a veces reemplazados por las nuevas tecnologías.
- Las nuevas tecnologías de la información: es uno de los que más estrés puede generar en el aula, la aplicación de las nuevas tecnologías de la información en

una sociedad más influenciada por ambientes informatizados. Se integran nuevas herramientas tecnológicas para enriquecer el proceso educativo y generan formas diferentes de educar, apoyándose en las telecomunicaciones y generando nuevas actividades, hasta entonces impensables dentro del ámbito educativo. Los docentes deben estar capacitados para usar de manera eficaz y eficientemente las nuevas tecnologías de la educación. Además, la calidad de la educación está más relacionada con la formación permanente del profesorado que con la adquisición por parte de la organización de infraestructura. Por ello, las nuevas tecnologías de la información son herramientas que, cada vez están más en uso, y que se utilizan para conseguir el logro de objetivos.

Por otro lado, al profesional docente se le exige formación inicial y continua no sólo en nuevas tecnologías, sino adquisición de nuevas competencias desde distintos ámbitos <sup>(4)</sup>:

- Los profesores deben ser auténticos líderes sociales, organizadores y que consigan movilizar a la sociedad en busca del beneficio colectivo, desde el enfoque social.
- Los docentes deben ser profesionales cuyas competencias consigan dar respuesta a lo que la sociedad actual y futura plantea para el sistema educativo, desde el enfoque pedagógico.

La investigación del estrés docente ha adquirido interés a nivel mundial, y el país donde se realizan más investigaciones es en España <sup>(4)</sup>.

La Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT, FETE-UGT, realizó un estudio en 2010, con la finalidad de *“abordar las distintas situaciones de violencia que se dan en los centros escolares y, constatar que supone un factor de riesgo psicosocial”* <sup>(14)</sup>. El estudio realizado a 1300 profesores, de cuatro comunidades autónomas, y muestra que el 37’5% del colectivo docente se considera bastante

estresado por la interacción con los/as alumnos/as, que un 7'4% del profesorado asegura que alguna vez ha sido agredido por algún escolar y que un 2% admite que el alumnado le ha agredido físicamente al menos una vez al mes. Asimismo, el nivel de estrés generado por la interacción profesor-familias se eleva a un 19'3 %, indicándose que un 24% del profesorado ha recibido en alguna ocasión por parte de las familias insultos. El estudio constata que más del 50% del profesorado tiene altos niveles de estrés. Pone de manifiesto que *“uno de cada tres profesores sufre niveles elevados de estrés en su relación con el alumnado, y más de la mitad padecen comportamientos disruptivos en el aula que les impiden el desarrollo normal de su labor”* <sup>(14)</sup>.

Los requerimientos que se exigen a los docentes para su profesión, informan de la presión continua a la que está expuesto este colectivo. Los colegios son espacios donde conviven grupos sociales diferentes (alumnos, profesores, directivos y los padres y madres de las familias). De este modo, los docentes, en sus tareas habituales, debido a las condiciones económicas, sociales, culturales y geográficas de cada uno de estos grupos, junto con su propio trabajo, las exigencias administrativas, pedagógicas y organizativas pueden desarrollar estrés y, si éste persiste en el tiempo, sin una correcta adaptación, llegar a producirse el síndrome de burnout.

### **2.3.1 Síndrome de Burnout en el personal docente**

Es una patología que puede derivarse de la interacción de la persona con unas determinadas condiciones psicosociales del trabajo.

Fue definido por primera vez por Freunberguer <sup>(7)</sup> en 1974, al observar problemas de agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, desmotivación y agresividad, en un conjunto de psicoterapeutas y voluntarios que trabajaban en una clínica. Posteriormente, Maslach y Jackson <sup>(15)</sup> en 1981, se refirieron a este “síndrome de quemarse en el trabajo” como un enfoque tridimensional (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal).



Dentro del colectivo docente, para poder definir el síndrome de burnout, se deben dar las tres dimensiones<sup>(16)</sup>:

- Agotamiento emocional: la persona piensa y siente que no da más de sí mismo a nivel afectivo.
- Despersonalización: la persona se endurece emocionalmente, deshumanizándose, debido a los sentimientos negativos que posee.
- Baja realización personal: la persona no está satisfecha con su trabajo y tiene un sentimiento de insatisfacción personal.

Por tanto, cuando existen condiciones que generan estrés y que, a pesar del esfuerzo y la competencia y capacidad del maestro no son suficientes para conseguir reducir dichas fuentes de estrés, es cuando se produce el docente “quemado”, insatisfecho y con baja motivación para el trabajo.

Las principales diferencias entre estrés y síndrome de burnout son las siguientes<sup>(14)</sup> (Ver Tabla 1):

**Tabla 1. Diferencias entre estrés y síndrome de burnout.**

<b>ESTRÉS</b>	<b>SÍNDROME DE BOURNOUT</b>
Sobre implicación en problemas laborales	Falta de implicación completa
Alta actividad emocional	Embotamiento emocional
Síntomas fisiológicos y psicológicos	Síntomas emocionales
Agotamiento y falta de energía	Agotamiento que afecta a la motivación y a la energía psíquica
Puede tener efectos positivos	Sus efectos son siempre negativos

### **2.3.2. Factores de riesgo del estrés docente**

Los posibles factores de riesgo que provocan estrés, son estímulos, también llamados agentes o elementos estresores. Se convierten en un riesgo cuando se diseñan o aparecen de manera incorrecta y la persona no tiene suficientes recursos para poder enfrentarse a ellos.

Los estresores que pueden afectar al personal docente pueden ser de diferente tipo<sup>(17)</sup>:

- Agentes estresores relacionados con el ambiente de trabajo:
  - o Iluminación
  - o Ruido
  - o Temperatura
  - o Ambientes contaminados.
- Agentes estresores relacionados con las tareas: son las condiciones específicas de trabajo que marcan la prestación de servicios del trabajador, y de qué manera cumplen con las expectativas de éste. Podemos encontrar:
  - o Carga mental del trabajo: es tan malo que haya una sobrecarga de trabajo, como que exista una infra carga. Con la sobrecarga de trabajo, una persona tiene exceso de trabajo, ya sea por volumen, magnitud y complejidad, siendo menor la capacidad del individuo para responder a la tarea. Con la infra carga de trabajo, se produce sensación de inutilidad por parte del trabajador, al tener muy poco volumen de trabajo, y produciéndose sentimientos de desmotivación y desinterés.
  - o Control sobre la tarea/Autonomía: Si la persona no conoce el trabajo que tiene que realizar, puede desencadenar sentimientos de impotencia y frustración, al no tener “controlada” esa situación. Por tanto, las posibilidades de que la persona tenga autonomía en el trabajo reduce las posibilidades de que se produzca estrés. Del mismo modo un control excesivo sobre la tarea, puede provocar situaciones de estrés.

- Contenido del trabajo: Si el trabajo es siempre repetitivo o siempre es algo nuevo, puede producir, tanto una como otra, situaciones de estrés.
- Ritmo de trabajo: Los tiempos de realización del trabajo están determinados por los requerimientos de las tareas que se van a realizar. El horario de trabajo influye mucho en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Agentes estresores relacionados con la organización: se refieren a la estructura y la forma de actuar de una organización. El clima laboral influye pudiendo ser hostil o favorable, siendo el primero favorecedor de situaciones de estrés, y el segundo favorecedor del equilibrio psicosocial. Entre ellos podemos destacar:
  - Relaciones interpersonales: las relaciones con los compañeros de trabajo pueden ayudar a que haya una buena armonía y que no se provoquen conflictos.
  - Estilos de dirección y liderazgo: hay estilos de dirección y liderazgo que disminuyen la aparición de estrés. Un ejemplo de ello es que la ausencia de control por parte del equipo directivo, puede generar más estrés, y viceversa, cuando existe un excesivo control, también se produce.
  - Comunicación: una buena comunicación entre los docentes y el resto del equipo del centro educativo fomentará que exista menos estrés.
  - Resolución de conflictos: mediante la resolución de conflictos, podemos reducir factores que pueden provocar estrés.
  - Estructura organizacional: una estructura organizacional adecuada, contribuirá a relajar el nivel de estrés de un centro educativo.
  - Conflicto y ambigüedad de rol: existen dos tipos de estrés de rol. Un conflicto de rol sucede cuando hay diferencias entre lo que espera el trabajador y lo que le exige la organización. La ambigüedad de rol ocurre cuando el trabajador no conoce claramente sus tareas, obligaciones y responsabilidades. El “conflicto” es más común en los

mandos intermedios de una empresa y la “ambigüedad” entre las personas que acaban de acceder a una organización. Está demostrado, que ambos tipos de estrés de rol, guardan una estrecha relación con la satisfacción laboral, e incluso que pueden afectar a la salud.

- Cultura organizacional: la cultura organizacional, puede ser un factor de disminución de estrés, si está bien gestionada.
- Promoción y desarrollo de la carrera profesional: dentro del sector docente es complicado poder promocionarse, ya que el equipo directivo suele estar formado por director, jefe de estudios y secretario.
- Duración de la jornada de trabajo
- Número de pausas o descansos al día dentro de la jornada laboral.
- Tiempo de llegada al trabajo y a la casa si existe un desplazamiento.
- Elementos relacionados con las características de la empresa: el espacio de trabajo que disponga el docente debe tener en cuenta las necesidades psicológicas de los docentes, etc.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en su Nota Técnica de Prevención 574, recomienda la utilización específica de la “Escala de Fuentes de Estrés en Profesores” en docentes para su evaluación<sup>(13)</sup>.

### **2.3.3. Consecuencias del estrés**

Las consecuencias del estrés se pueden dar debido a una respuesta ineficaz a los agentes estresores, no produciéndose una adaptación adecuada. Dichas consecuencias pueden ser muy diversas y numerosas y afectan tanto al individuo como a la organización<sup>(10)</sup>.

Las consecuencias se manifiestan a corto, medio o largo plazo y dependerá de la resistencia al estrés de cada persona, de la intensidad de los agentes estresores y del periodo de tiempo en el que se mantiene dicha situación estresante, sin tomar medidas oportunas.

El estrés laboral desencadena una ruptura entre el equilibrio cuerpo-mente, por lo que se puede producir una alteración física y viceversa. Es común ver personas que padecen estrés y posteriormente desarrollan alguna enfermedad de tipo orgánico.

Las consecuencias para el **trabajador** pueden ser <sup>(11, 18, 19)</sup>:

- Consecuencias de tipo psíquico: alteración del funcionamiento del sistema nervioso. Podemos encontrar:
  - o Dificultad de concentración
  - o Trastornos afectivos y de personalidad
  - o Deterioro cognitivo
  - o Ansiedad/Depresión
  - o Dificultad para tomar decisiones
  - o Miedos y fobias
  - o Esquizofrenia
  - o Trastornos obsesivo-compulsivo
  - o Conductas perjudiciales para la salud (tabaquismo, alcoholismo, consumo de drogas).
  - o Deterioro de las relaciones personales.
- Consecuencias de tipo físico: la activación fisiológica mantenida en el medio y largo plazo, puede hacer que las personas más susceptibles a desarrollar enfermedades crónicas padezcan:
  - o Alteraciones cardiovasculares (hipertensión, arritmias, enfermedades coronarias, etc.).
  - o Alteraciones sexuales (impotencia, disminución o aumento del deseo sexual, etc.)
  - o Alteraciones dermatológicas (alopecia, urticaria, dermatitis, sudoración, etc.)
  - o Alteraciones musculoesqueléticas (contracturas, dolores crónicos, artritis, calambres, etc.)

- Alteraciones digestivas (diarrea, estreñimiento, falta de apetito, etc.)
- Alteraciones del sistema inmunológico (susceptibilidad a contraer enfermedades infecciosas debido a una bajada de defensas).
- Alteraciones del sistema endocrino (hipotiroidismo, hipertiroidismo, diabetes, etc.)
- Alteraciones respiratorias (asma, etc.)
- Otras (cefaleas, migrañas, etc.)

Las consecuencias para la organización<sup>(3, 4, 17, 21)</sup>: las manifestaciones descritas anteriormente pueden tener una repercusión a nivel organizacional, debido a un menor rendimiento y productividad y competitividad, que se verá reflejado en los resultados y objetivos organizacionales. Podemos encontrar:

- Aumento del absentismo
- Bajo rendimiento por empleado
- Aumento de bajas por enfermedad
- Menor productividad
- Dificultades en las relaciones con los compañeros y los padres de las familias
- Incremento de quejas por parte de los alumnos, compañeros y familias.

Como se expuso anteriormente, si el estrés se mantiene en el tiempo y no se tienen suficientes recursos para adaptarnos a él, se puede producir el síndrome de burnout.

#### **2.3.4.- Estrategias de afrontamiento del estrés**

El concepto de “afrontamiento” siguiendo a Lazarus<sup>(20)</sup>, hace referencia a *“aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”*. Depende de las características internas del sujeto y de sus recursos externos (dinero, tiempo, trabajo, nivel de vida, educación, experiencias positivas, ausencia de estresores vitales, etc.)<sup>(21)</sup>.

De esta forma, se establece que las estrategias de afrontamiento pueden ser de tipo activo o adaptativo, que son las que realiza la persona para cambiar las fuentes de estrés, esto es, los recursos los pone en marcha para adaptarse al mismo <sup>(22)</sup>. Un ejemplo de este tipo de estrés podría ser la reestructuración de pensamientos, búsqueda de apoyo social, búsqueda de soluciones, religiosidad, contabilización de ventajas, etc. Son las más efectivas para tratar el estrés.

Por el contrario, otra forma de afrontamiento es el paliativo o pasivo, que es menos efectivo, y está focalizado en la emoción, en la evitación, autoculpación, resignación, escape, represión emocional, etc.

Existen diferentes Cuestionarios de Formas de Afrontamiento, utilizados con la finalidad de evaluar las formas de afrontamiento frente a situaciones estresantes. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo recomienda en la Nota Técnica de Prevención 574, la utilización específica del “Cuestionario de Formas de Afrontamiento”, para la evaluación en profesionales docentes <sup>(13)</sup>.

### **2.3.5.-Prevención de los factores de riesgo en el sector de la enseñanza**

La Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, establece que la integración de la prevención de los riesgos laborales se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales <sup>(23)</sup>. Se expone que *“El empresario deberá desarrollar un seguimiento permanente de la actividad preventiva, para perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos”* <sup>(23)</sup>.

Debido a los riesgos a los que puede estar sometido el personal docente, la organización debe establecer un plan de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, estableciéndolo antes de que se produzca el daño. Para la gestión y aplicación de un plan de prevención dentro de la organización, son

instrumentos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva <sup>(23)</sup>. Por tanto, la primera acción a realizar es identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo, para que se evalúen dichos riesgos con el fin de intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos.

Del mismo modo, se modifica el artículo 16 estableciendo el deber de integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, en todos los niveles jerárquicos, a través de un plan de prevención <sup>(17)</sup>. En dicho Plan de Prevención deben especificarse:

- Los riesgos potenciales del centro, incluidos los psicosociales;
- La valoración de los mismos,
- Indicar los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia.





### **3.- JUSTIFICACIÓN**

El colectivo docente es uno de los sectores profesionales con más tendencia a sufrir patologías relacionadas con los factores psicosociales producidas entre otras causas por las relaciones interpersonales que se establecen a diario entre alumnado, profesorado y padres de alumnos. Esto provoca en muchas ocasiones, situaciones que llevan asociado estrés laboral, llegando a producir insatisfacción en el trabajo <sup>(17)</sup>.

Por este motivo, conocer el fenómeno del estrés dentro de un centro educativo, nos permitirá saber qué nivel de estrés tienen los docentes y enseñarles estrategias de afrontamiento para conseguir una mejora en su salud mental y, a nivel organizativo, una mejora en la productividad y en la calidad de la enseñanza.

Este trabajo se centra en estudiar cuáles son las fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación infantil y primaria de un centro educativo de la Región de Murcia. La elección de este colectivo específico entre los docentes se debe a que, precisamente, ellos tienen una responsabilidad extra ya que, sus alumnos, al ser más pequeños, necesitan mayor cuidado y atención en clase, por lo que se puede producir un mayor nivel de estrés que en otros niveles educativos. Siguiendo las recomendaciones de evaluación propuestos por la Nota Técnica de Prevención 574 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aplicados a los profesores de infantil y primaria, nos permitirá conocer las características organizacionales y las características individuales de los docentes para realizar una evaluación del estrés al que pueden estar sometidos. Del mismo modo, podremos conocer las alteraciones psicofisiológicas de los docentes del estudio y las formas de afrontamiento que presentan. Así, podremos tener un diagnóstico de la situación de estrés a la que se exponen los docentes de infantil y de primaria en dicho centro, para tomar las medidas oportunas.

## **4.-OBJETIVOS**

### **4.1.- Objetivo general**

- Identificar las principales fuentes organizacionales de estrés en el colectivo de docentes de educación infantil y primaria de un centro educativo de la Región de Murcia.

### **4.2.- Objetivos específicos**

- Conocer las alteraciones psicofisiológicas relacionadas con las condiciones psicosociales de docentes de educación infantil y primaria.
- Analizar las formas de afrontamiento más utilizadas por los docentes de educación primaria e infantil



## **5.-MATERIAL Y MÉTODOS**

### **5.1.-DISEÑO DEL ESTUDIO**

El presente trabajo analiza el nivel de estrés de los profesores de educación infantil y primaria de un colegio, basándonos en el método descriptivo.

El tipo de diseño utilizado es un diseño observacional de tipo transversal, con recogida de la información a través de cuestionarios autoadministrados.

### **5.2.- ÁMBITO DE REALIZACIÓN**

El centro educativo en el que hemos realizado la evaluación del nivel de estrés de los profesores de educación infantil y primaria, ha sido el colegio concertado bilingüe Jesús-María Alfonso X, situado en Gran vía Alfonso X el Sabio, 4, en pleno centro histórico de la ciudad.

**Figura 1. Plano de localización**



**Figura 2. Fachada del centro educativo**



Este centro educativo tiene una concepción religiosa y entre sus objetivos está promover valores como la libertad, responsabilidad, justicia, solidaridad, paz, convivencia e interioridad. El estilo pedagógico fomenta el crecimiento personal de cada persona y atiende a cada persona en base a como es, y con preferencia a los que tienen algún tipo de limitación <sup>(24)</sup>.

Presenta la siguiente oferta educativa:

- Educación infantil (concertado)
- Educación primaria (concertado)
- Pedagogía terapéutica: una unidad (concertado)
- Audición y lenguaje: media unidad ( concertado)
- Educación secundaria (concertado)
- Pedagogía Terapéutica para secundaria: media unidad (concertado)
- Bachillerato (No concertado).

Nuestro objeto de análisis se centra en los profesores que imparten clase en educación infantil y primaria, por lo que podemos analizar cada una de estas dos etapas educativas y el número de profesores en cada una de ellas:

- **Educación infantil:** en esta etapa, la familia es el referente prioritario, y el niño tiene a su alcance un mundo en el que se despierta la curiosidad a cada paso. El niño evoluciona de manera progresiva al desarrollo afectivo, movimiento, hábitos de control corporal, manifestaciones de comunicación y lenguaje, y el descubrimiento del medio ambiente. Existen tres niveles: 1º, 2º y 3º de educación infantil. En este colegio, de cada nivel, hay tres grupos y, cada uno de ellos, tiene un profesor, por lo que tenemos nueve profesores-tutores que dan clases de educación infantil. A su vez, hay un director pedagógico, y un coordinador en cada nivel, es decir, tres coordinadores. Además, hay profesores que dan a varios grupos, como se puede destacar inglés, religión y educación física, por lo que son tres profesores más. En total, hay 16 profesores en esta etapa educativa.
- **Educación primaria:** esta etapa, de carácter obligatorio, comprende tres ciclos de dos años cada uno, es decir, seis cursos académicos, comprendidos entre los seis y los doce años. El objetivo de esta etapa es dotar a los alumnos de capacidades como la escritura, lectura, expresión oral y cálculo aritmético, así como la autonomía. Las capacidades, por mencionar algunas de ellas, deben ser:

- Utilización adecuada de la lengua castellana y la lengua oficial propia de la Comunidad Autónoma
- Conocer y expresar mensajes sencillos de la lengua extranjera.
- Utilizar operaciones simples de cálculo y lógica a los procedimientos elementales.
- Utilizar la educación física y el deporte para favorecer el desarrollo personal.
- Apreciar los valores básicos que rigen la vida y la convivencia y obrar en base a ellos.
- Conocer las características fundamentales del medio físico, social y cultural y sus posibilidades de acción.

En el colegio hay tres aulas de cada nivel de infantil (seis en total), por lo que hay seis profesores tutores, junto a seis docentes más que dan clase en infantil (apoyo, con necesidades educativas especiales, educación física, religión, inglés y plástica). En primaria hay también tres aulas en cada uno de los seis niveles, por lo que tenemos dieciocho profesores tutores. Además, hay profesores comunes que dan en toda la educación primaria, que son de música, religión, idiomas (francés e inglés), profundización de inglés, y educación física, siendo éstos diez profesores, por lo que hay veintiocho profesores de educación primaria. En total, entre educación infantil y primaria, hay cuarenta profesores.

El horario de los profesores es de 9h a 14,30h de lunes a viernes, junto a 2,5 horas (dos tardes a la semana), que dedican a evaluaciones, tutorías, coordinación, planificación, preparación de clases, etc.

Disponen de dos meses de vacaciones comprendidos del 1 Julio al 31 de Agosto.

### **5.3.- PARTICIPANTES**

#### **5.3.1. Criterios de inclusión**

- Profesores de educación infantil y primaria que imparten clase en activo en el centro educativo concertado Jesús María Alfonso X de Murcia.

#### **5.3.2. Criterios de exclusión**

- Profesores que impartan clase en educación secundaria y bachillerato en el centro educativo concertado Jesús María Alfonso X de Murcia.
- Personal no docente en activo del centro educativo.

#### **5.3.3. Forma de selección**

Se seleccionaron todos los profesores de educación infantil y primaria que imparten clase en activo en el centro educativo concertado Jesús María Alfonso X de Murcia, y que voluntariamente quisieron participar en esta investigación.

#### **5.3.4. Número de sujetos a estudio**

La población está conformada por 40 profesores de educación infantil y primaria, que imparten clase en el centro educativo concertado Jesús María Alfonso X de Murcia. Para la realización de este estudio finalmente contamos con la participación de 38 profesores.

#### **5.4.- VARIABLES Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE VARIABLES**

Con la finalidad de evaluar el nivel de estrés del colectivo de profesores de educación primaria e infantil, hemos seguido parte de las indicaciones realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Nota Técnica de Prevención 574, en la cual, se propone como técnicas de recogida tres encuestas para analizar factores estresores, estilos de afrontamiento y sintomatología percibida. Las encuestas se realizaron entre Abril y Mayo de 2017. Se propone un método de análisis objetivo utilizando la medición de las catecolaminas, para medir en base a los parámetros fisiológicos las consecuencias que se pueden derivar del estrés. Sin embargo, este último dato no lo hemos podido recoger, debido al tiempo del estudio y el coste asociado al mismo. Por lo que nos vamos a basar en la evaluación del estrés, basándonos en métodos subjetivos <sup>(13)</sup>.

##### **5.4.1. Escala de fuentes de estrés en profesores**

La escala de fuente de estrés en profesores consta de 56 ítems que recogen los aspectos asociados que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo. Se pretende identificar qué aspectos son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son. No valora el grado ni la frecuencia con la que se dan las situaciones que ocurriendo en el trabajo, pueden constituir fuentes de estrés. Comprende las relaciones entre profesionales, con alumnos, padres, directivos, compañeros, con el contenido y con la organización del trabajo.

Presenta cinco opciones de respuesta con escala tipo Likert: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

La NTP 574 menciona la necesidad de integrar los 56 ítems, en función de un análisis factorial en 7 factores:

- Supervisión: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48
- Carencias: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.

- Cooperación: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37
- Alumnado: 3, 10, 16, 26, 35, 36, 44, 54.
- Adaptación: 25, 27, 51, 55, 56.
- Valoración: 8, 9, 20, 22, 23.
- Mejoras: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

Los resultados de dicha escala se analizan en base a su media y desviación estándar, siguiendo el análisis establecido por el INSHT en su NTP 574, de manera individualizada y agrupándolos con el análisis factorial. De esta manera, las fuentes que generan mayor estrés en los profesores encuestados son aquellas, cuyas puntuaciones se acerquen más a 5 y, viceversa, provocan menos estrés, aquellas que presenten menos puntuación y se acerquen a 1.

En el anexo 1 puede consultarse la Escala de Fuentes de Estrés.

#### **5.4.2. Test de salud total**

El Test de Salud Total (TST) fue elaborado por T.S. Lagner con el objetivo de evaluar los problemas psíquicos y psicosomáticos. Consta de 22 preguntas y tiene dos opciones de respuesta (sí/no). Cada “sí”, puntúa con 1 punto y cada “no”, con 0 puntos. Se debe analizar este test, en base a la puntuación de cada individuo en función el número de respuestas “sintomáticas” y por otro lado, en función a las categorías del Test de Salud Total, categorizando, en función de la puntuación obtenida, siendo:

- Categoría 1 o asintomática: Puntuación directa individual menor o igual a 4 puntos
- Categoría 2 o intermedia: Puntuación directa individual entre 5 y 7 puntos.
- Categoría 3 o sintomática: Puntuación directa individual mayor que 8 puntos.

En el anexo 2 puede consultarse el Test de Salud Total.



### **5.4.3. Cuestionario de formas de afrontamiento**

Este cuestionario ha sido elaborado por J. Rodríguez Marín, M.C. Terol, S. López-Roig y M.A. Pastor, con la finalidad de conocer cuáles son las formas de afrontar el estrés de la población en general. El objetivo es ver la variabilidad de cada persona para afrontar situaciones y dar una explicación de porqué unos individuos en relación a otros pueden desarrollar o no estrés y que tipos de afrontamiento tienen. Contiene 36 ítems, que podemos ver en el anexo 3.

Ofrece cinco opciones de respuesta para cada ítem: Nunca (1), Rara vez (2), Algunas veces (3), A menudo (4), Casi siempre (5).

En relación a los tipos de afrontamiento podemos agruparlos en <sup>(13)</sup>:

- **Tipos de afrontamiento activo:** tienden a resolver el problema.
  - Pensamientos positivos (5 ítems): 1, 2, 3, 4 y 5. Esfuerzos activos, prioritariamente de tipo cognitivo, para visualizar los problemas de modo positivo.
  - Búsqueda de apoyo social (3 ítems): 14, 15 y 16. Buscan apoyo instrumental o personas que nos ayuden con el problema.
  - Búsqueda de soluciones (5 ítems): 17, 18, 19, 20 y 21. Intenta ver las diferentes posibilidades por medio de la información, planificación y planteamiento.
  - Contabilización de ventajas (2 ítems): 26 y 27. Expresa respuestas cognitivas comparándolo con una hipotética situación peor.
  - Religiosidad (2 ítems): 28 y 29. Por medio de la práctica religiosa, la persona intenta solucionar el problema.
  
- **Tipos de afrontamiento evitativo:** este tipo de afrontamiento evita enfrentarse al problema.
  - Culpación de otros (4 ítems): 6, 7, 8 y 9. El individuo culpa a otras personas del problema o de sus consecuencias.

- Pensamiento desiderativo (4 ítems): 10, 11, 12 y 13. La persona desea que no ocurra el problema.
- Represión emocional (4 ítems): 22, 23, 24 y 25. Rechazo a que la persona exprese sus sentimientos acerca de su problema.
- Autoculpación (2 ítems): 30 y 31. Se culpa a sí mismo del problema.
- Resignación (2 ítems): 32 y 33. Aceptación-resignación del problema.
- Escape (3 ítems): 34, 35 y 36. Situaciones de huida ante el problema.

El análisis de los resultados se puede realizar de manera individualizada y agrupada por factores. En ambos casos, los ítems que alcancen puntuaciones cercanas a 5 son las formas de afrontamiento más usadas y las que tienen puntuaciones cercanas a 1, las menos utilizadas por los docentes.

### **5.5.- ASPECTOS ÉTICOS**

Todos los participantes fueron informados del motivo del estudio y se procedió a solicitar su consentimiento informado a participar por escrito.

### **5.6. ANÁLISIS DE DATOS**

En los cuestionarios se incluyeron las variables sociodemográficas, sexo, edad y años de experiencia docente. Se realizó un análisis descriptivo basado en frecuencias y porcentajes.

Las variables cuantitativas procedentes de la escala de fuentes de estrés, se describieron en base a las posibles puntuaciones tipo Likert: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5). Se recodificaron las variables agrupándolas según el análisis factorial propuesto por la NTP 574. El análisis se realizó de manera individualizada y agrupada en factores.

Las variables cualitativas procedentes del test de salud total se describieron en base a sus dos posibles respuestas: si (1), no (0).

Las variables cuantitativas procedentes del cuestionario de formas de afrontamiento, se describieron en base a las posibles puntuaciones que podían obtenerse tipo Likert: Nunca (1), Rara vez (2), Algunas veces (3), A menudo (4), Casi siempre (5). En este cuestionario, se realizó la recodificación de las variables agrupando los ítems correspondientes a todos los tipos posibles de afrontamiento.

La magnitud de la asociación entre las variables cuantitativas, se estudió mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

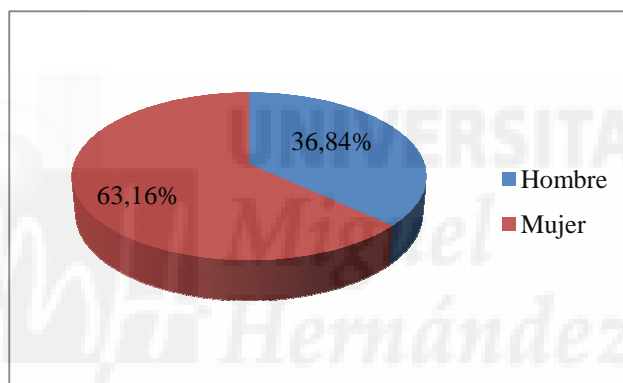
Para analizar los resultados, hemos utilizado Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS, considerándose un nivel de significación estadística  $p < 0,05$ .



## **6.- RESULTADOS**

De los 40 profesores que cumplían los criterios de inclusión, un total de 38 formaron parte del estudio, con un rango de edad entre 27 y 57 años y una edad media de 38,58 (8,77 DS) años. El 36,8% (14/38) son hombres y el 63,2% (24/38) son mujeres. En el gráfico 1 se presenta la frecuencia de la población de estudio por sexo. En cuanto a los años de experiencia se observó que el rango se encuentra entre 2 y 32 años y una media de 13,45 (8,70 DS) años.

**Gráfico 1. Frecuencia de la muestra por sexo de participantes en este estudio.**



### **Escala de Fuente de Estrés en profesores**

Una vez analizados los datos, las fuentes que provocan menos estrés, son: “*la constatación de que no me gusta la enseñanza*” (ítem 54), cuya media fue 1,58 (1,06 DS) y la “*falta de oportunidades para solicitar traslados*” (ítem 52), cuya media fue 1,74 (0,98 DS). Por el contrario, los ítems que provocan mayor estrés, son “*impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos*” (ítem 12), cuya media fue 3,58 (0,17 DS), “*demasiada cantidad de materia a impartir en el poco tiempo disponible*” (ítem 28) con una media de 3,30 (0,97 DS), “*asistir a tutorías con los padres*” (ítem 20), con una media de 3,27 (1,15 DS), “*pocos profesores para el número de alumnos que hay*” (ítem 34), con una media de 3,18 (1,182 DS), “*mantener la disciplina en la impartición de la clase*” (ítem 3), cuya media es 3,13 (1,143 DS), “*falta de respaldo*”

de los padres en los problemas de disciplina” (ítem 9), con una media de 3,08 (1,1 DS) y “los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro” (ítem 7), cuya media es de 3,00 (1,1 DS). En la tabla 2, pueden observarse las medias y desviación estándar de los resultados obtenidos en el cuestionario de fuentes de estrés.

**Tabla 2. Resultados de la media obtenida de la escala de fuentes de estrés en docentes**

Nº	ITEM	MEDIA (DS)
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.	2,13 (1,16 DS)
2	Mal ambiente en el grupo de profesores	2,29 (1,18 DS)
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase	3,13 (1,14 DS)
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión	2,53 (0,95 DS)
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.	2,66 (1,07 DS)
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	2,26 (1,05 DS)
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	3,00 (1,10 DS)
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	2,92 (0,92 DS)
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina	3,08 (1,10 DS)
10	Agresiones físicas de los alumnos.	2,16 (1,28 DS)
11	Rivalidad entre grupos de profesores.	2,55 (0,92 DS)
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	3,58 (0,18 DS)
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono	2,81 (0,94 DS)
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro	2,71 (1,01 DS)
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo	2,58 (1,11 DS)
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual	2,21 (1,12 DS)
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza	2,39 (1,05 DS)
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	2,14 (1,19 DS)
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	2,38 (1,16 DS)
20	Asistir a tutorías con los padres.	3,27 (1,15DS)
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	2,38 (0,89 DS)
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.	2,51 (0,77 DS)
23	La evaluación a los profesores.	2,53 (1,06 DS)
24	Falta de oportunidades para la promoción.	2,21 (0,94 DS)
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad	2,32 (1,09 DS)
26	Impartir más clases que otros compañeros	2,03 (1,05 DS)
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.	2,82 (1,37 DS)
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	3,30 (0,97 DS)
29	Falta de apoyo del equipo directivo.	2,03 (0,96 DS)
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.	2,18 (0,96 DS)
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.	2,39(1,08 DS)
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos	2,05 (0,87 DS)
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	2,22 (0,98 DS)
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.	3,18 (1,18 DS)
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	2,97 (1,03 DS)
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.	2,34 (1,05 DS)
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.	2,29 (0,93 DS)
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	2,18 (1,06 DS)
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	2,41 (0,83 DS)
40	Desconsideraciones por parte los alumnos	2,32 (1,06 DS)

41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.	2,41 (1,14 DS)
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	2,32 (1,18 DS)
43	Indefinición de mis responsabilidades	2,18 (1,08 DS)
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.	2,82 (0,95 DS)
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	2,46 (0,84 DS)
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.	2,59 (0,96 DS)
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	2,61 (0,89 DS)
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados	2,26 (0,72 DS)
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.	2,32 (1,23 DS)
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.	2,57 (0,95 DS)
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	2,37 (0,97 DS)
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.	1,74 (0,98 DS)
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	2,24 (0,91 DS)
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.	1,58 (1,06 DS)
55	La realización de cambios inadecuados.	2,26 (1,00 DS)
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.	2,37 (1,05 DS)

Siguiendo la orientación que nos proporciona la NTP 574, al recodificar las variables y observar sus medias y desviaciones estándar, observamos que el factor que más estresa con la agrupación de ítems, es la “Valoración” con una media de 2,85 (0,85 DS), formado por los ítems: “*cuando se valora mi actuación por parte de los demás*” (ítem 8), con una media de 2,92 (0,924 DS), “*falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina*” (ítem 9), con media de 3,08 (1,1 DS), “*asistir a tutorías con los padres*” (ítem 20), cuya media es 3,27 ( 1,145 DS), “*demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres*” (ítem 22), cuya media es 2,51 (0,768 DS).

El factor agrupado que menos estresa es “Supervisión”, cuya media es de 2,43 (0,72 DS) y consta de los siguientes componentes : “*Inestabilidad de mi puesto de trabajo*” (ítem 15), con una media de 2,58 (1,11 DS), “*Inestabilidad de mi puesto en el centro actual*” (ítem 16), cuya media es 2,21 (1,12 DS), “*Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo*” (ítem 21), cuya media es 2,39 (0,89 DS), “*Falta de apoyo del equipo directivo*” (ítem 29), con media de 2,03 (0,96 DS), “*una estructura jerárquica inadecuada en mi centro*” (ítem 30), cuya media es 2,18, (0,96 DS), “*La excesiva supervisión de mi trabajo*”(ítem 31), con una media de 2,39 (1,08 DS), “*malas relaciones con superiores jerárquicos*” (ítem 32) con media de 2,05, (0,87

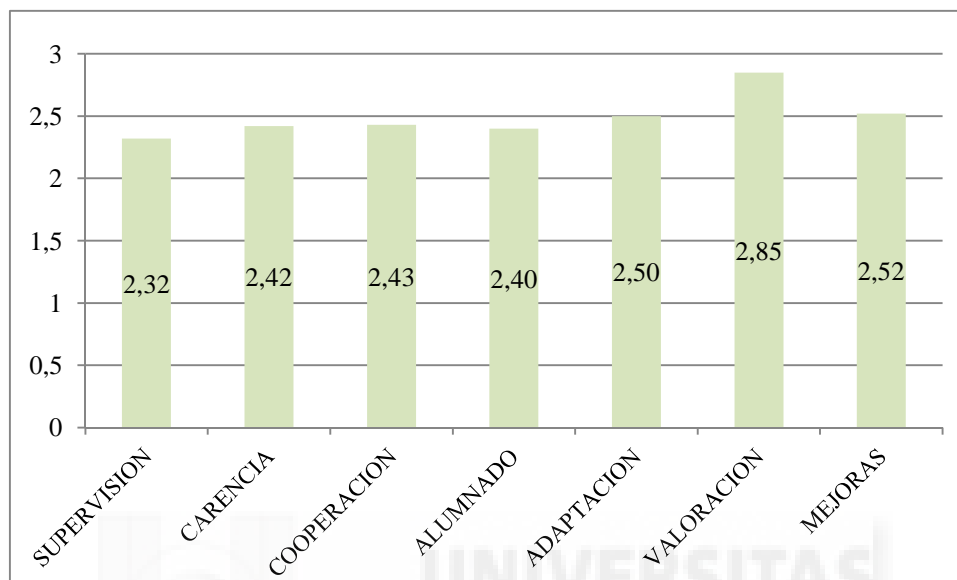
DS), “*Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de dirección*” (ítem 33), cuya media es de 2,22 (0,98 DS), “*impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna*” (ítem 42) con media de 2,32 (1,18 DS), “*realizar cosas con las que no estoy de acuerdo*” (ítem 46), media de 2,59 (0,96 DS), “*Recibir instrucciones incompatibles u opuestas*” (ítem 47), cuya media es 2,61 (0,89 DS), “*Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados*” (ítem 48), con una media de 2,26 (0,77 DS).

En la tabla 3 y gráfico 2, pueden verse los resultados obtenidos con la agrupación de ítems.

**Tabla 3. Resultados de la media obtenida en la escala de fuentes de estrés agrupando los ítems.**

<b>FACTORES</b>	<b>MEDIA (DS)</b>
<b>SUPERVISION</b>	2,32 (0,72)
<b>CARENCIA</b>	2,42 (0,80)
<b>COOPERACION</b>	2,43 (0,88)
<b>ALUMNADO</b>	2,40 (0,99)
<b>ADAPTACION</b>	2,50 (0,83)
<b>VALORACION</b>	2,85 (0,85)
<b>MEJORAS</b>	2,52 (1,08)

**Gráfico 2. Resultados de la media obtenida en la escala de fuentes de estrés agrupando los ítems.**



Estos resultados arrojan que lo que más estrés provoca en este colegio es la valoración que los padres y grupos de interés puedan tener sobre los profesores, y lo que menos estrés les genera es la supervisión que puedan tener por sus superiores jerárquicos.

No obstante, si nos fijamos en las medias del resto de factores, se encuentran en valores bastante similares, por lo que no hay diferencias significativas en relación a los factores restantes, exceptuando la supervisión y la valoración, como los valores extremos mínimo y máximo, respectivamente.

El análisis relativo a la correlación lineal existente entre los años de experiencia y la edad y cada uno de los factores que engloban las fuentes de estrés se muestran en la tabla 4. Podemos observar que, cada uno de los factores, está correlacionado positivamente tanto con la edad, como con la experiencia. Sin embargo, en el caso de los años de experiencia, dicha correlación es débil ya que, exceptuando la carencia (cuya correlación es 0,399), el resto tienen valores más bajos y se aproximan a 0.



Lo mismo ocurre con la edad, puesto que a mayor edad, mayor estrés perciben los profesores de este centro con cada uno de los factores y, de la misma forma, esta correlación no es fuerte, ya que los valores son cercanos a 0, siendo mayor la puntuación en el aspecto de la cooperación (correlación 0,306). En este caso, la cooperación se refiere al ambiente de trabajo con los compañeros y con el centro y la consideración de la sociedad hacia su profesión.

En este grupo de profesores, cuanto más edad y más años de experiencia tiene un docente en el centro, más estrés le provocan los estresores mencionados en el cuestionario.

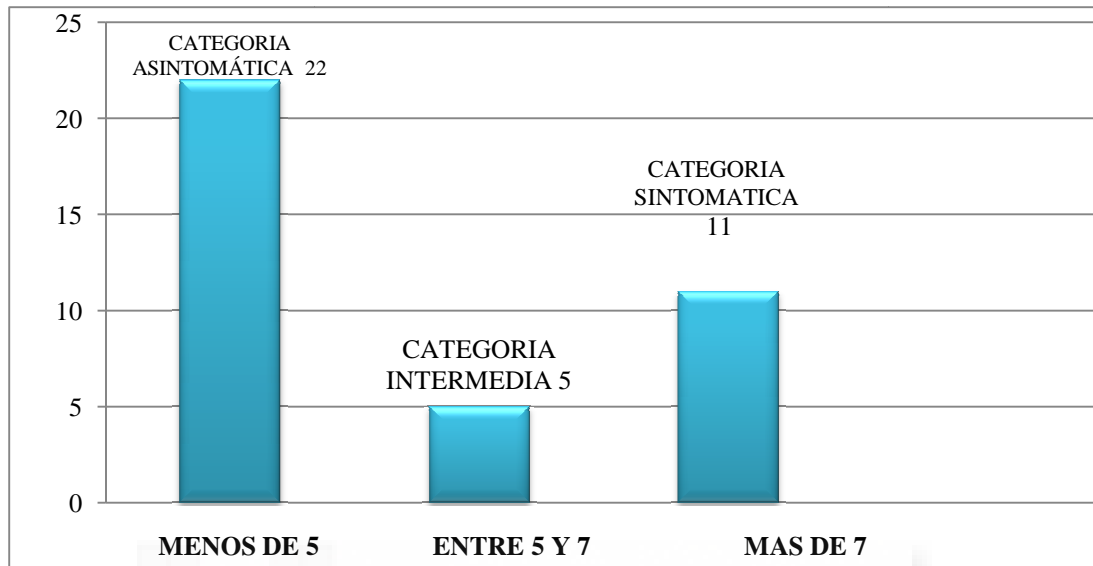
**Tabla 4. Correlación lineal entre cada ítem y la experiencia y la edad**

<b>CORRELACIÓN</b>	<b>EXPERIENCIA</b>	<b>EDAD</b>
SUPERVISIÓN	0,180	0,190
CARENCIA	0,399	0,064
COOPERACION	0,187	0,306
ALUMNADO	0,182	0,271
ADAPTACION	0,152	0,146
VALORACION	0,131	0,160
MEJORAS	0,219	0,224

### **Test de Salud Total**

En relación al test de salud total, 22 profesores (57,89%) obtuvieron menos de 4 puntos en el test, 5 profesores (13,15 %) consiguieron entre 5 y 7 puntos en el test, y 11 (28,94%) que lograron más de 8 puntos (ver gráfico 3). El test nos informa de la posibilidad de padecer un problema de salud que hay que estudiar, no de la existencia con certeza de tales problemas.

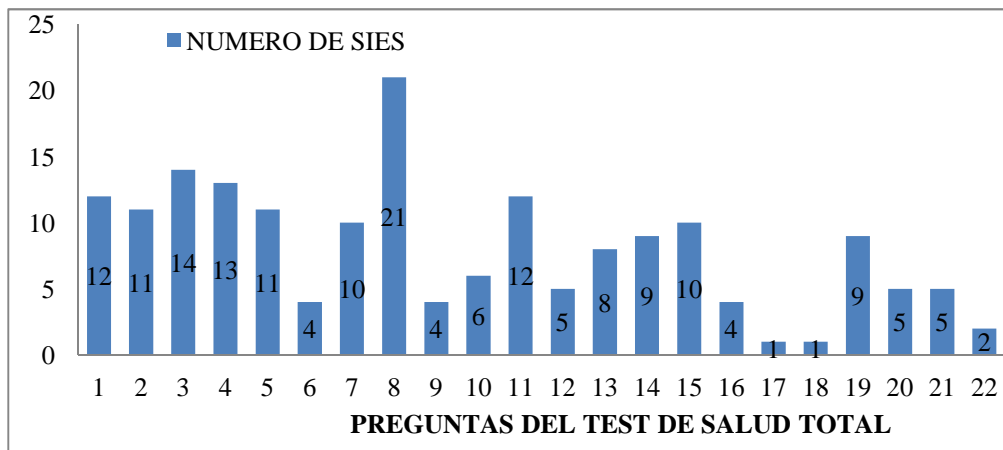
**Gráfico 3. Resultados del test de salud total.**



Al analizar las respuestas atendiendo al número de Síes contestados, la cuestión 8 “¿Tiende a preocuparse innecesariamente?” fue la que obtuvo un mayor número de respuestas afirmativas, con 21 de las 38 contestaciones. Las preguntas que tuvieron mayor número de respuestas afirmativas fueron por orden descendente, la pregunta 3 “¿sufre usted de dolores de cabeza regularmente?” (14 síes), la pregunta 4 “¿le cuesta dormir o duerme peor que antes?” (13 síes), la pregunta 1 y 11, “¿sufre usted problemas de apetito?” y “¿tiene usted sensaciones de pesadez de cabeza o nariz taponada?” (Con 12 síes), la preguntas 2 y 5 “¿padece usted dolor de estómago varias veces por semana?” y “¿tiene problemas de memoria?” (con 11 síes), las preguntas 7 y 15 “¿Usted está nervioso, irritable o tenso?” y “¿sufre palpitaciones?” (con 10 síes) y las preguntas 14 y 19, “¿sufre usted sensación de fatiga?” y “¿suele tener preocupaciones, que hasta le hacen sentirse psicológicamente enfermo?” (con 9 síes) y la pregunta 13 “¿han pasado días, semanas o incluso meses, sin ocuparse de nada porque no podía siquiera empezar la tarea?” (con 8 síes).

En el gráfico 4, se presentan el número de síes obtenidos en cada una de las preguntas del test de salud total.

Gráfico 4. Numero de síes respondidos en el test de salud total



### Cuestionario de formas de afrontamiento

En relación a las respuestas del cuestionario de formas de afrontamiento, de manera individualizada, sin agruparlo en factores, observamos que los profesores de este centro educativo, afrontan el estrés de manera prioritaria, “*rezo pidiendo a Dios que me de fuerza y me ilumine*” (ítem 28), cuya media es 4,18 (0,90 DS), “*me he concentrado en las cosas buenas de la vida*” (ítem 4), con una media de 4,08 (0,82 DS), “*he deseado poder cambiar la manera como me he sentido*” (ítem 12), con una media de 4,00 (0,87 DS), “*he considerado diferentes soluciones al problema*” (ítem 17), cuya media es de 3,92 (0,88 DS), “*he pensado que hay gente que está peor*” (ítem 5), con una media de 3,92 (0,88 DS), “*me he comprometido a conseguir algo positivo a partir de la situación*” (ítem 1), cuya media es de 3,89 (0,73 DS), “*he considerado las ventajas que tiene esta situación*”, (ítem 5), con una media de 3,89 (0,66 DS), “*he intentado ver el lado positivo de las cosas*” (ítem 3), cuya media es de 3,87 (0,84 DS). Es decir, intentan sacar lo positivo de las situaciones a las que se enfrentan.

Por el contrario, los ítems que presentan una menor puntuación media, son: “*duermo más de lo habitual*” (ítem 34), media de 2,29 (0,87 DS), “*he intentado*

*sentirme mejor comiendo, bebiendo, fumando*” (ítem 35), con una media de 2,34 (1,1 DS), “*me he negado a tomarme las cosas demasiado en serio*” (ítem 36), cuya media es de 2,34 (1,15 DS). En la tabla 5, se muestra la media y desviación estándar de cada uno de los ítems que forman el cuestionario de formas de afrontamiento

**Tabla 5. Resultados de la media obtenida del cuestionario de formas de afrontamiento**

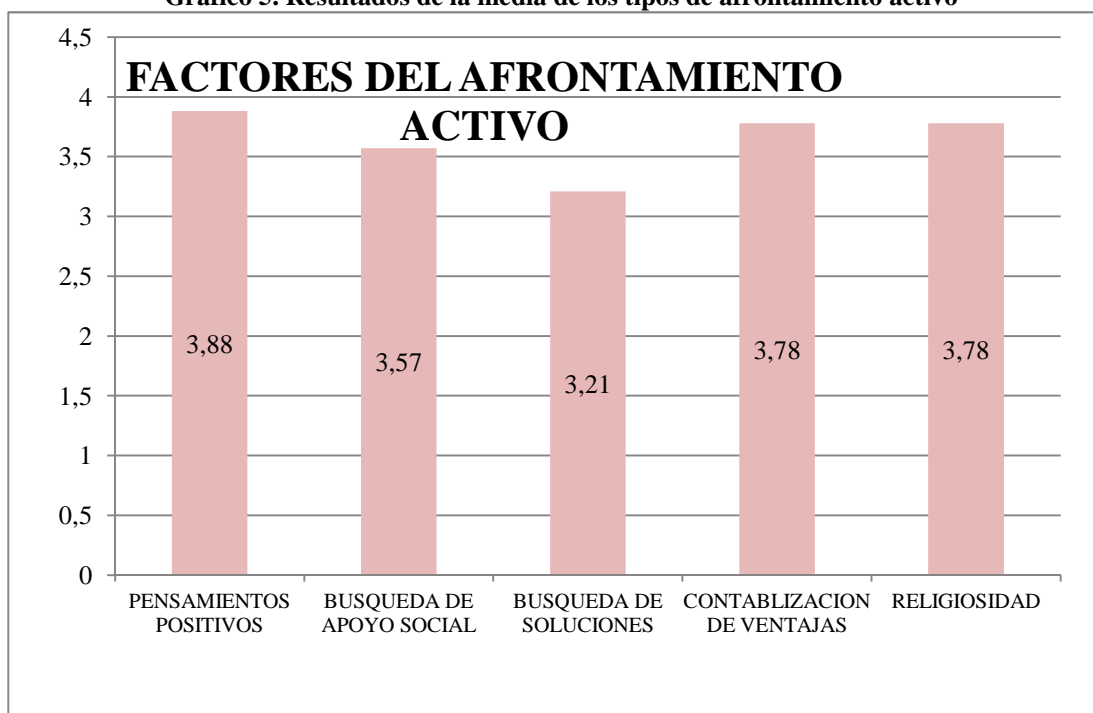
Nº	ITEM	MEDIA (DS)
1	Me he prometido conseguir algo positivo a partir de la situación	3,89 (0,73)
2	Me he centrado en los aspectos positivos de esta situación	3,66 (0,88)
3	He intentado ver el lado positivo de las cosas	3,87 (0,84)
4	Me he concentrado en las cosas buenas de la vida	4,08 (0,82)
5	He considerado las ventajas que tiene esta situación	3,89 (0,70)
6	Me he enfadado con las cosas o personas que pienso que han causado el problemas	3,29 (0,84)
7	Lo he pagado con otros	3,13 (0,90)
8	He culpado a otros	2,79 (0,88)
9	He pensado que los demás eran injustos conmigo	3,00 (0,74)
10	He deseado ser una persona más fuerte	3,53 (1,25)
11	He deseado poder cambiar lo que ha ocurrido	3,76 (0,82)
12	He deseado poder cambiar la manera como me he sentido	4,00 (0,87)
13	He deseado que las cosas hubieran sido de otra manera	3,76 (0,82)
14	He hablado con alguien para intentar encontrar una solución	3,58 (1,13)
15	Le he pedido consejo a alguien que respeto y lo he seguido	3,5 (1,11)
16	He hablado con alguien que puede hacer algo concreto acerca de mi problema	3,63 (1,10)
17	He considerado diferentes soluciones al problema.	3,92 (0,88)
18	He buscado ayuda profesional y, he hecho, lo que me han recomendado	2,79 (1,21)
19	He hecho un plan de acción y lo he seguido	2,97 (1,07)
20	He intentado mejorar mi formación sobre el problema	3,27 (0,93)
21	Leo libros o artículos de revistas, o atiendo a programas de televisión a radio acerca de mi problema	3,05 (1,04)
22	He ocultado a los demás lo mal que están las cosas	3,00 (1,04)
23	He hablado con alguien sobre cómo me siento	3,65 (1,01)
24	He guardado mis sentimientos para mí mismo	3,13 (1,07)
25	He aceptado la simpatía y la comprensión de otros	3,97 (0,89)
26	He pensado que hay gente que está peor	3,92 (0,88)
27	Me he dicho a mí mismo que las cosas podrían ser peor	3,87 (0,97)
28	Rezo pidiendo a Dios que me de fuerza y me ilumine	4,18 (0,90)
29	Práctico más la religión desde que tengo este problema	3,37 (1,40)
30	Me he culpado a mi mismo	3,05 (0,84)
31	Me he dado cuenta de que yo mismo he producido, provocado, o causado mi problema	2,92 (0,85)
32	Lo he aceptado porque no era posible hacer nada	2,95 (0,87)
33	Me he resignado, ha sido cuestión de mala suerte	2,63 (0,88)
34	Duermo más de lo habitual	2,29 (0,87)
35	He intentado sentirme mejor comiendo, bebiendo, fumando, etc.	2,34 (1,10)
36	Me he negado a tomarme las cosas demasiado en serio	2,34 (1,15)

El análisis de los ítems agrupados por factores nos muestra que el tipo de afrontamiento activo que más utilizan estos profesores, son la utilización de “*pensamientos positivos*”, con una media de 3,88 (0,48 DS), “*religiosidad*” cuya media es de 3,78 (0,61 DS) y “*contabilización de ventajas*” con una media de 3,78 (0,19 DS). En menor medida, también utilizan la “*búsqueda de apoyo social*” con una media de 3,57 (0,28 DS), y la “*búsqueda de soluciones*”, cuya media es de 3,21 (0,80 DS). (Ver tabla 6 y gráfico 5)

**Tabla 6. Resultados de la media de los tipos de afrontamiento activo utilizados por los docentes participantes del estudio**

<b>AFRONTAMIENTO ACTIVO</b>	<b>MEDIA (DS)</b>
<b>Pensamientos positivos</b>	<b>3,88 (0,48)</b>
<b>Búsqueda de apoyo social</b>	<b>3,57 (0,48)</b>
<b>Búsqueda de soluciones</b>	<b>3,21 (0,80)</b>
<b>Contabilización de ventajas</b>	<b>3,78 (0,19)</b>
<b>Religiosidad</b>	<b>3,78 (0,61)</b>

**Gráfico 5. Resultados de la media de los tipos de afrontamiento activo**

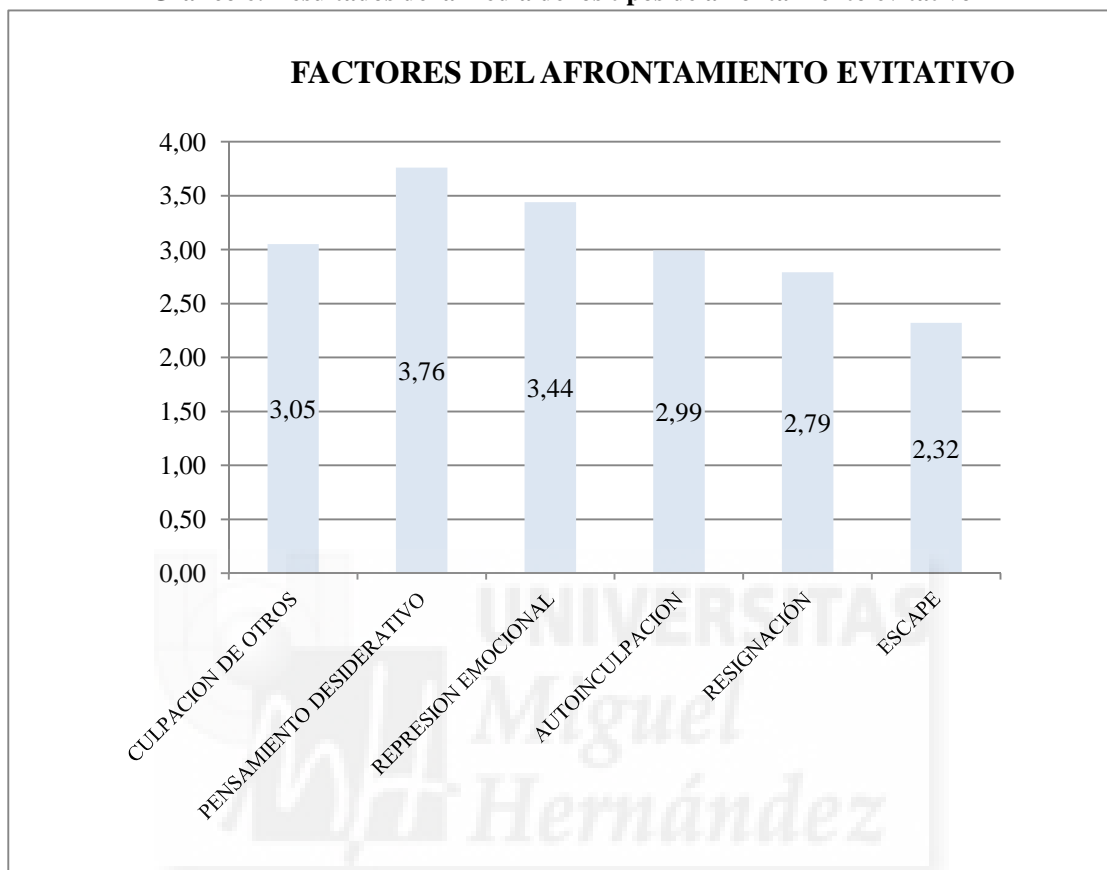


En relación al afrontamiento evitativo, agrupando los factores, encontramos que las medias, difieren más que en los tipos de afrontamiento positivo, ya que hay una variabilidad desde el menor afrontamiento utilizado “escape”, cuya media es de 2,32 (0,42 DS), hasta el más utilizado “pensamiento desiderativo” con una media de 3,76 (0,50 DS). Dentro del escape, encontramos justamente “duermo más de lo habitual” (ítem 34) con una media de 2,29 (0,87 DS), “he intentado sentirme mejor comiendo, bebiendo, fumando” (ítem 35), cuya media es de 2,34 (1,10 DS), “me he negado a tomarme las cosas demasiado en serio” (ítem 36), cuya media es de 2,34 (1,15 DS), que son los que a nivel individual menos utilizan los profesores para afrontar el estrés. El más utilizado dentro del afrontamiento evitativo es el “pensamiento desiderativo”, que engloba a “he deseado ser una persona más fuerte” (ítem 10) con una media de 3,53 (1,25 DS), “he deseado poder cambiar lo que ha ocurrido” (ítem 11), cuya media es de 3,76 (1,25 DS), “he deseado poder cambiar la manera como me he sentido” (ítem 12), cuya media es de 4,00 (0,87 DS), “he deseado que las cosas hubieran sido de otra manera” (ítem 13), cuya media es de 3,76 (0,82 DS). (Ver tabla 7 y gráfico 6)

**Tabla 7. Resultados de la media de los tipos de afrontamiento activo**

<b>AFRONTAMIENTO EVITATIVO</b>	<b>MEDIA (DS)</b>
<b>Culpación de otros</b>	<b>3,05 (0,50)</b>
<b>Pensamiento desiderativo</b>	<b>3,76 (0,50)</b>
<b>Represión emocional</b>	<b>3,44 (0,89)</b>
<b>Autoculpación</b>	<b>2,99 (0,39)</b>
<b>Resignación</b>	<b>2,79 (0,30)</b>
<b>Escape</b>	<b>2,32 (0,42)</b>

Gráfico 6. Resultados de la media de los tipos de afrontamiento evitativo



El análisis de la correlación de los años de experiencia y la edad con cada uno de los factores del afrontamiento que se pueden tomar, nos muestra valores muy bajos, tanto con el afrontamiento positivo, como con el evitativo, por lo que están correlacionados linealmente de manera débil, exceptuando la represión emocional, cuya correlación es la más alta y, además negativa, tanto con la edad (-0,397) como con los años de experiencia (-0,374). Es decir, cuando más años de experiencia o más edad, menos represión emocional se utiliza como técnica de afrontamiento.

La menor correlación positiva se da entre la contabilización de ventajas con los años de experiencia (0,01), siendo una correlación negativa en relación a la edad, es decir, cuanto más edad se tenga, menos se utiliza la contabilización de ventajas. En la tabla 8 se muestran las correlaciones entre los tipos de afrontamiento y la experiencia y edad.

**Tabla 8. Correlación entre los tipos de afrontamiento con la experiencia y la edad**

<b>CORRELACIÓN</b>	<b>EXPERIENCIA</b>	<b>EDAD</b>
PENSAMIENTO POSITIVO	-0,18	-0,08
BUSQUEDA APOYO	-0,35	-0,29
BUSQUEDA SOLUC.	-0,22	-0,23
CONT. VENTAJAS	0,01	-0,03
RELIGIOSIDAD	-0,13	-0,25
CULPACION DE OTROS	0,05	0,18
PENSAMIENTO DESIDER.	0,16	0,18
REPRESION EMOCIONAL	-0,37	-0,4
AUTOCULPACIÓN	-0,08	0,02
RESIGNACIÓN	-0,02	-0,03
ESCAPE	-0,23	-0,15



## 7.- DISCUSIÓN

En base a los objetivos de esta investigación y a los resultados obtenidos tras la aplicación de los tres cuestionarios explicados en apartados anteriores, destacamos que la mayor fuente de estrés, a nivel individual, en los docentes de este centro educativo es “*impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos*”, con una media de 3,58 (0,17 DS); seguida de “*demasiada cantidad de materia a impartir en el poco tiempo disponible*” con una media de 3,30 (0,97 DS) y de “*asistir a tutorías con los padres*” con una media de 3,27 (1,15 DS). Cuando analizamos los factores de forma grupal obtenemos que la mayor fuente de estrés para los docentes es la “*valoración*” que los padres y grupos de interés pueden tener de los profesores, con una media de 2,85 (0,85 DS). En relación a las principales alteraciones psicofisiológicas relacionadas con las condiciones psicosociales, destacamos la tendencia a preocuparse innecesariamente, en un 55,26% de los profesores encuestados, seguidos de otros problemas como son dolores de cabeza regulares (36,48 %), problemas de insomnio (34,21%), problemas de apetito, pesadez de piernas y nariz taponada (31,57%). Cabe resaltar que, a pesar de las alteraciones psicofisiológicas obtenidas en este estudio, 22 docentes se encuentran en la categoría asintomática que, aunque no descarta la existencia de alteraciones psicofisiológicas, si muestran que ellos consideran que su salud total es buena. Abordando las formas de afrontamiento frente al estrés, encontramos que utilizan estrategias de afrontamiento activo frente al afrontamiento evitativo, tanto a nivel individual como al agrupar los factores analizados. Dentro de las estrategias de afrontamiento activo, las más utilizadas también coinciden a nivel individual y a nivel grupal siendo las más empleadas la “*religiosidad*”, “*contabilización de ventajas*” y “*pensamientos positivos*”.

En estudios previos, se han utilizado distintos cuestionarios y formas de valoración, dando resultados diferentes entre investigaciones. En un trabajo realizado en Grecia utilizaron otro cuestionario compuesto de 14 ítems llamado “Teacher Stress Inventory” <sup>(19)</sup> para medir el estrés de los 3447 profesores. De esa

investigación, se concluyó que las principales fuentes de estrés de esos profesores eran la presión del tiempo, la falta de control y apoyo de compañeros profesores y supervisores, la falta de desarrollo profesional, falta de valoración de los padres, sentirse siempre evaluados y los conflictos frecuentes con los alumnos. Como se observa, existen coincidencias entre los resultados de la investigación realizada en Grecia y nuestro estudio.

En México se realizó un estudio <sup>(8)</sup> utilizando la Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED). En él se destacaba que las principales fuentes de estrés, en este caso, no se relacionan con el número de alumnos en los grupos sino en la necesidad de ejercer un buen liderazgo por parte de los directivos y realizar una buena previsión por parte de éstos en la planificación educativa. En nuestra investigación, las principales fuente de estrés a nivel individual están fundamentadas en la cantidad de alumnos a los que se debe impartir clase, así como la cantidad de materia que se debe impartir en un tiempo determinado y la cantidad de alumnos que hay por profesor. Como vemos, son factores de tipo organizativo, en los que el centro y la política educativa sí que pueden ayudar a reducir esta fuente de estrés, disponiendo de menos alumnos por clase o proponiendo menos contenidos educativos para su impartición.

Al analizar los factores agrupados, nos encontramos con que la “valoración”, que engloba las evaluaciones de los padres y supervisores sobre el trabajo de los docentes, es en nuestro centro docente una de las principales fuentes de estrés. Podemos pensar que esto se debe a que los profesores de este centro educativo no son funcionarios públicos, sino profesores contratados, por lo que la opinión de los padres sobre ellos y su manera de enseñar, puede influir en las decisiones de la organización del centro a nivel de recursos humanos.

En relación a las consecuencias que el estrés puede ocasionar en los docentes, no se han encontrado estudios en la revisión de la literatura que hayan empleado el

“Test de Salud Total” previamente; en nuestro caso particular, se necesitaría haber complementado con un seguimiento de los docentes con categoría sintomática para establecer medidas correctoras y disminuir su nivel de estrés. En un estudio de cohortes realizado en Malaysia <sup>(25)</sup> en el año 2014, se estudiaron los factores de riesgo y la asociación con el estrés y el bienestar dentro de los profesores de un colegio. Éste destacó que un estilo de vida no saludable y el estrés están íntimamente relacionados con las enfermedades crónicas.

Además, tampoco se ha encontrado el cuestionario de formas de afrontamiento utilizado en nuestra investigación aplicado a docentes. En el estudio de Guerrero Barona <sup>(26)</sup>, se utilizó la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento o COPE a profesores universitarios. Los docentes de este estudio utilizan un afrontamiento de tipo activo (planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva) y técnicas de afrontamiento pasivo (desahogo, desconexión conductual, consumo de sustancias, y aceptación). En nuestra investigación los tipos de afrontamiento han sido encuadrados en afrontamiento positivo o evitativo, por lo que no se corresponden exactamente con los del estudio a comparar y el tipo de profesores no son destinados al mismo grupo de enseñanza.

Por último, comentar que existe en base a la bibliografía consultada, una asociación entre la profesión docente y el estrés y, que sería necesaria la realización de investigaciones que permitieran ejercer planes de acción preventivos y evaluaciones posteriores.

Entre las limitaciones de este estudio, mencionar que no se ha realizado un seguimiento de los participantes en el tiempo, ni se han recogido datos sobre variables personales como: estado civil, nº hijos, enfermedades o patologías previas, etc. Estos datos constituyen fuentes de estrés no docente, que nos hubieran permitido conocer las circunstancias específicas de cada persona, para saber si el

---

estrés se debe sólo a la enseñanza “per se” o en general también está influido por las características personales de cada persona.

Es importante destacar los resultados obtenidos en base a las fuentes de estrés, ya que partiendo de éstos, se pueden tomar medidas correctoras y preventivas para el estrés de los profesores de educación infantil y primaria de este colegio.



## **8. RECOMENDACIONES E INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS**

Dentro del sector educativo, se debe realizar la integración del plan de prevención en los centros, para garantizar la prevención de riesgos laborales, atendiendo a la ley 54 de reforma de Prevención de riesgos laborales. Presentamos a continuación una serie de recomendaciones que pueden ser útiles para conseguir minimizar e incluso reducir las fuentes de estrés del colectivo docente <sup>(17, 27, 28)</sup>:

- **Medidas organizativas:**

- Ubicación de los centros educativos en zonas donde se den el menor número de peligros ambientales (tráfico, ruido, accesibilidad), cumpliendo las condiciones mínimas legales en relación con las condiciones ambientales, siguiendo el RD 486/1997 sobre lugares de trabajo.
- Asignación de tareas con plazos razonables de tiempo adecuados a cada tarea.
- Modificar la estructura organizativa, para reducir el conflicto de ambigüedad de rol a través de técnicas de negociación de roles, participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y en el rediseño organizacional, si hay muchos niveles jerárquicos.
- Fomentar la comunicación entre los docentes y los superiores jerárquicos.
- Impartir planes de formación sobre derechos, obligaciones, entrenamiento y formación en prevención de riesgos laborales.
- Incorporar procesos y tácticas de socialización fomentando el apoyo social.
- Promover políticas de participación de los trabajadores, con un sistema de comunicación fluido entre los niveles jerárquicos, ratios de alumnos por aulas que eviten las sobrecargas, establecimiento de medidas para resolver conflictos y de ritmos de trabajo adecuados, etc.

- Dotación adecuada de los medios materiales necesarios en los centros para que no entrañen un peligro que genere riesgos.
  - Planificación de los descansos adecuados entre las tareas que desarrollan.
  - Facilitar de manera progresiva la incorporación de nuevas tecnologías.
  - Facilitar a los trabajadores la información referente a los riesgos laborales de su trabajo.
  - Desarrollo de programas de manejo del estrés de los docentes a nivel personal dentro de las organizaciones, dotando de herramientas como entrenamiento en estrategias de afrontamiento.
  - Realización de los reconocimientos médicos anuales, para evaluar la salud física y psíquica de los trabajadores.
- **Medidas individualizadas:**
- Fortalecimiento físico y psicológico, mediante la práctica del ejercicio físico y el cuidado de su alimentación.
  - Conseguir un reposo adecuado, descansando un mínimo de 8 horas diarias.
  - Aprender a planificar el tiempo.
  - Expresar sentimientos y pensamientos
  - Desarrollar actitudes más positivas y realistas frente a las situaciones de la vida.
  - Practicar ejercicios de meditación y relajación que favorezcan la tranquilidad mental y distensión muscular.
  - Aprender a preocuparse constructivamente, esto es, de manera racional, para que la persona sepa afrontar los agentes productores del estrés centrándose fundamentalmente en las posibles soluciones más que en el problema en sí.

## **9.- CONCLUSIONES**

Tras la realización del estudio llegamos a las siguientes conclusiones:

- 1.** Evaluar el estrés de los profesores con instrumentos validados para dicho fin, puede ser útil para los sistemas sanitarios públicos como ayuda en la toma de decisiones en relación a políticas públicas y para los directivos de los centros educativos, por ejemplo disminuyendo el ratio de profesor por alumnos.
- 2.** Conocer las fuentes de mayor estrés en el colectivo docente, puede ayudar a planificar la prevención de las consecuencias que éste puede llegar a ocasionar a nivel físico y psicológico, aumentando la calidad de vida de los docentes y asegurando la calidad de sus enseñanzas.
- 3.** La formación de los profesores, no sólo en materia de prevención de riesgos laborales, sino también en estrategias de afrontamiento activas frente al estrés también puede ayudar a disminuir sus consecuencias e incluso la incidencia del mismo en este colectivo.
- 4.** Por último, creemos necesaria la realización de investigaciones en este ámbito que ayuden al mayor y mejor conocimiento de los riesgos a los que se exponen los profesores y sus consecuencias para la salud; y la influencia del clima organizacional en dichos factores de riesgo.

## **10. - AGRADECIMIENTOS**

Gracias a mi prima Lourdes, por darme su ayuda en el Colegio para la realización de este estudio.

Gracias a Lidón por su ayuda desinteresada orientandome en la investigación.

Gracias a mi familia, en especial a mi marido, mi madre, mi abuela y mi hermana, ya que ellos me han acompañado en cada momento de este trabajo y saben el tiempo y el esfuerzo empleado en el mismo.

A mi hermano David, porque no hay un día en el que no le recuerde y sé, que desde donde esté, siempre me acompaña.

Y, por supuesto, gracias a mi tutora, Gloria Rodríguez Blanes, por su apoyo, ánimos, dedicación y ayuda durante toda la realización de este trabajo fin de máster.



## **11.- BIBLIOGRAFÍA**

[1] Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Boletín Oficial del Estado, número 269, de 10-11-95).

[2] Perez J, Nogareda C. NTP 926: Factores psicosociales: Metodología de evaluación. [Internet]. INSHT. 2012. [Citado 3 de Marzo de 2017]. Disponible en: [www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf)

[3] Nogareda C. [et al.] Psicopsicología del trabajo. 2ª Edición. Madrid: INSHT, 2006.

[4] Gracia A. y Barraza A. Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria. [Internet]. 1ª Edición. México D. F: Instituto Universitario Anglo Español; 2014. [Citado 21 de Marzo de 2017]. Disponible en: <http://redie.mx/librosyrevistas/libros/estresorgani.pdf>

[5] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011. [Internet]. Madrid. INSHT. 2012. [Citado 23 de Marzo de 2017]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

[6] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS- España. [Internet]. Madrid. INSHT. 2015. [Citado 26 de Marzo de 2017]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=ca39133894f9b510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

[7] Acosta M., Burguillos A. Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria en huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. Int J Dev Ed Psych. [Internet] 2014. [Citado 6 de abril de 2017]; 4 (1): 303-10. Disponible en [http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/1378/0214-9877\\_2014\\_1\\_4\\_303.pdf?sequence=1](http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/1378/0214-9877_2014_1_4_303.pdf?sequence=1)

- [8] Madrigal G., Barraza A. Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que atienden. Avances en supervisión educativa. [Internet]. 2014. [Citado 9 abril 2017]; 22: 1- 29. Disponible en [file:///C:/Users/F%C3%A1tima/Downloads/ase\\_22\\_18\\_madrigal%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/F%C3%A1tima/Downloads/ase_22_18_madrigal%20(3).pdf)
- [9] Berrío N., Mazo R. Estrés académico. Revista de psicología Universidad de Antioquia. [Internet]. 2011. Universidad de Antioquia. [Citado 9 abril 2017]; 3 (2): 65-82. Disponible en: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/psicologia/article/view/11369/10646>
- [10] Águila A. Procedimiento de evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales. [Internet]. Universidad de Almería. [Consultado el 12 de abril de 2017]. Disponible en: <http://cms.ual.es/idc/groups/public/@serv/@prevencion/documents/documento/procedimientoevaluriesgospsicos.pdf>
- [11] Ruiz P. El estrés docente. Temas para la educación. [Internet]. 2010. Federación de enseñanza de CCOO Andalucía. [Citado 4 de Marzo de 2017]; 9: 1-10. Disponible en: <https://www.feandalucia.ccoo.es/indcontei.aspx?d=5139&s=5&ind=231>
- [12] De Pablo C. Estrés y hostigamiento laboral 2ª Edición. Jaén. Alcalá Grupo Editorial. 2007.
- [13] Nogareda S. NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. [Internet] INSHT. 2000. [Citado 5 de marzo de 2017]. Disponible en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp\\_574.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_574.pdf)
- [14] Comunidad Escolar [Internet]. Madrid; 2010. [Citado 25 de Marzo de 2017]. [1 pantalla]. Disponible en: <http://comunidad-escolar.pntic.mec.es/867/info3.html>
- [15] Saborío L., Hidalgo L. (2015). Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica. [Internet] 2015. [Citado 9 de abril de 2017]; 32 (1): 119-24. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

- [16] Gómez, R., Guerrero, E., González-Rico, P. Síndrome de Burnout docente. Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Boletín de Psicología*. [Internet] 2014. España. [Consultado 7 de Marzo de 2017]; 112: 83-99. Disponible en <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N112.htm>
- [17]. FETE UGT. Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente. Escuela FETE-UGT. [Internet] 2011 [Consultado 19 de marzo de 2017]; 4. Disponible en: [portal.ugt.org/saludlaboral/...new/files...riesgos\\_ergonomicos2011/publication.pdf](portal.ugt.org/saludlaboral/...new/files...riesgos_ergonomicos2011/publication.pdf)
- [18]. Cereijo S. Análisis y descripción del riesgo profesional docente desde el punto de vista de la ergonomía y la psicología aplicada. [Internet]. [Consultado el 1 de abril de 2017] Disponible en <https://es.slideshare.net/escarada/anlisis-y-evaluacin-de-riesgos-en-base-a-la-ergonoma-y-la-psicosociologa-aplicada-en-docentes>
- [19] Kourmoussi N, Darviri C, Varvogli L, Alexopoulos E. Teacher Stress Inventory: validation of the Greek version and perceived stress levels among 3,447 educators. [Internet]. 2015 [Citado 23 de Mayo de 2017]; 8:81-8. Disponible en: doi: 10.2147/PRBM.S74752
- [20] Mayo M., Real J., Taboada E., Iglesias P. y Do A. Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes aplicado a padres de niños con discapacidad visual. *An. Psicología* [Internet] 2012 [Consultado 5 de Abril de 2017]; 28 (1): 83-8 Disponible en: <www.redalyc.org/pdf/167/16723161010.pdf>
- [21] Gómez R, Cárdenas L, Janeth A, Caballero A, Brigido M, Borrachero AB. Construcción de una escala para medir las fuentes de estrés en el profesor de secundaria de matemáticas. *Dialnet*. [Internet]. España. 2011 [Citado 1 de Abril de 2017]; 3(1): 227-34. Disponible en: <dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5482760>
- [22] González M, Landero R. Cuestionario de formas de afrontamiento del estrés CAE. *Rev Psicopatología y Psicología clínica*. [Internet]. México. 2007. [Citado 4 de Abril de 2017]; 12(2): 189-98. Disponible en: [www.aepp.net/arc/03.2003\(1\).Sandin-Chorot.pdf](www.aepp.net/arc/03.2003(1).Sandin-Chorot.pdf)

[23] Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales. (Boletín Oficial del Estado, número, 298, de 13-12-2003).

[24] [www.jesusmaria.net](http://www.jesusmaria.net) [Internet]. España; 2013 [Citado 20 de Marzo de 2013; citado 15 de Abril de 2017]. Disponible en: <http://jesus-maria.org/alfonsox/>

[25] Moy F. et al. Cohort study on clustering of lifestyle risk factors and understanding its association with stress on health and wellbeing among school teachers in Malaysia (CLUSTER) – a study protocol. BMC Public Health. [Internet ]. 2014. [Citado 23 de Mayo de 2017]; 14 (611). Disponible en: DOI: 10.1186/1471-2458-14-611

[26] Guerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. An Psicología. [Internet]. 2003 [Citado 26 de Mayo de 2017]; 19(1): 145-58. Disponible en: [www.um.es/analesps/v19/v19\\_1/14-19\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf)

[27] Anadán O. La formación en estrés para la prevención del síndrome de burnout en el currículo de formación inicial de los maestros. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. [Internet]. 2005. [Citado 18 de Junio de 2017]; 19(1): 197-220. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/274/27419111/>

[28] Amutio A. Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones. [Internet]. 2004. [Citado 20 de Junio de 2017]; 20 (1):77-93. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1037967>

## **12. ANEXOS**

### **12.2.- ANEXO I: ESCALA DE FUENTE DE ESTRÉS EN DOCENTES**

Nº	ITEM
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.
2	Mal ambiente en el grupo de profesores
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina
10	Agresiones físicas de los alumnos.
11	Rivalidad entre grupos de profesores.
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.
20	Asistir a tutorías con los padres.
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.
23	La evaluación a los profesores.
24	Falta de oportunidades para la promoción.

25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad
26	Impartir más clases que otros compañeros
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes .
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.
29	Falta de apoyo del equipo directivo.
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
40	Desconsideraciones por parte los alumnos
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
43	Indefinición de mis responsabilidades
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.

---

53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.
55	La realización de cambios inadecuados.
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.



## **12.2.- ANEXO II: TEST DE SALUD TOTAL**

1. ¿Sufre usted problemas de apetito?	SI	NO
2. ¿Padece usted dolor de estómago varias veces por semana?	SI	NO
3. ¿Sufre usted dolores de cabeza regularmente?	SI	NO
4. ¿Le cuesta dormir o duerme peor que antes?	SI	NO
5. ¿Tiene problemas de memoria?	SI	NO
6. ¿Suele estar de mal humor?	SI	NO
7. ¿Usted está nervioso, irritable o tenso?	SI	NO
8. ¿Tiende a preocuparse innecesariamente?	SI	NO
9. ¿Padece sensaciones bruscas de calor?	SI	NO
10. ¿Ha tenido últimamente sensaciones de sofoco o ahogo, sin haber realizado esfuerzos físicos?	SI	NO
11. ¿Tiene usted sensaciones de pesadez de cabeza o nariz taponada?	SI	NO
12. ¿Ha tenido, últimamente, momentos de tal inquietud como para no poder quedarse quieto?	SI	NO
13. ¿Han pasado, días, semanas o incluso meses, sin ocuparse de nada porque no podía siquiera empezar la tarea?	SI	NO
14. ¿Sufre usted sensación de fatiga?	SI	NO
15. ¿Sufre palpitaciones?	SI	NO
16. ¿Ha sufrido, últimamente, algún desvanecimiento?	SI	NO
17. ¿Tiene usted sensaciones de sudor frío?	SI	NO
18. ¿Le tiemblan las manos?	SI	NO
19. ¿Suele tener preocupaciones, que hasta le hacen sentirse psicológicamente enfermo?	SI	NO
20. ¿Se siente, solo o aislado, aunque esté entre amigos?	SI	NO
21. ¿Suele tener la impresión de que todo le sale mal?	SI	NO
22. ¿Suele tener la sensación de que nada realmente vale la pena?	SI	NO



### **12.3.- ANEXO III: CUESTIONARIO DE FORMAS DE AFRONTAMIENTO**

1	Me he prometido conseguir algo positivo a partir de la situación	19	He hecho un plan de acción y lo he seguido
2	Me he centrado en los aspectos positivos de esta situación	20	He intentado mejorar mi formación sobre el problema
3	He intentado ver el lado positivo de las cosas	21	Leo libros o artículos de revistas, o atiendo a programas de televisión a radio acerca de mi problema
4	Me he concentrado en las cosas buenas de la vida	22	He ocultado a los demás lo mal que están las cosas
5	He considerado las ventajas que tiene esta situación	23	He hablado con alguien sobre cómo me siento
6	Me he enfadado con las cosas o personas que pienso que han causado el problemas	24	He guardado mis sentimientos para mí mismo
7	Lo he pagado con otros	25	He aceptado la simpatía y la comprensión de otros
8	He culpado a otros	26	He pensado que hay gente que está peor
9	He pensado que los demás eran injustos conmigo	27	Me he dicho a mí mismo que las cosas podrían ser peor
10	He deseado ser una persona más fuerte	28	Rezo pidiendo a Dios que me de fuerza y me ilumine
11	He deseado poder cambiar lo que ha ocurrido	29	Práctico más la religión desde que tengo este problema
12	He deseado poder cambiar la manera como me he sentido	30	Me he culpado a mi mismo
13	He deseado que las cosas hubieran sido de otra manera	31	Me he dado cuenta de que yo mismo he producido, provocado, o causado mi problema
14	He hablado con alguien para intentar encontrar una solución	32	Lo he aceptado porque no era posible hacer nada
15	Le he pedido consejo a alguien que respeto y lo he seguido	33	Me he resignado, ha sido cuestión de mala suerte
16	He hablado con alguien que puede hacer algo concreto acerca de mi problema	34	Duermo más de lo habitual
17	He considerado diferentes soluciones al problema.	35	He intentado sentirme mejor comiendo, bebiendo, fumando, etc.
18	He buscado ayuda profesional y, de hecho, lo que me han recomendado	36	Me he negado a tomarme las cosas demasiado en serio