

## Estrés en docentes de un instituto público de III etapa de educación básica

Marhilde Sánchez de Gallardo\*, Ligia Pirela de Faría\*\*  
y Mineira Finol de Franco\*\*\*

*Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.*

### Resumen

Esta investigación describió el nivel de estrés en docentes de un instituto público de educación básica. Se identificaron factores estresantes y evaluaron diferencias en los niveles de estrés de acuerdo a edad, sexo, cargo y antigüedad. Se fundamentó en el enfoque integral de Ivancevich y Matteson (1995). Fue una investigación descriptiva, de campo, con diseño no experimental transeccional descriptivo. Se aplicó un cuestionario tipo Likert a una población de 56 docentes. Los resultados evidenciaron nivel medio-bajo de estrés (promedio=2.98), nivel medio alto en ambiente físico, factores individuales, organizacionales, grupales, nivel medio bajo en factores extraorganizacionales. No se encontraron diferencias significativas de acuerdo a sexo y cargo ocupado. El nivel de estrés no presentó relación con edad, experiencia, tiempo en la institución y número de hijos.

**Palabras clave:** Estrés, factores estresantes, nivel de estrés.

- \* Departamento de Psicología de la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación. Coordinadora de la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Rafael Belloso Chapín. Telf.: 0261-7430961 - 0414-6196045. E-mail: gallo1609@cantv.net
- \*\* Psicólogo URU, Magíster en Orientación, Concentración Laboral LUZ. Doctora en Ciencias Gerenciales URBE. Docente ordinario de la Universidad del Zulia. Telf.: 0261-7480773 - 0416-5614381 E-mail: ligiapirela@hotmail.com
- \*\*\* Licenciada en Educación, mención Ciencias Sociales, área Historia LUZ. Especialista en Planificación y Administración Educativa. LUZ. Magíster en Planificación y Administración Educativa. LUZ. Doctora en Ciencias de la Educación URBE. Telf.: 0261-7536082 - 0416-6621162. ligiapirela@hotmail.com

## *Stress in Teachers in Public Schools in the Third Level of Basic Education*

### **Abstract**

This research describes stress levels in teachers in a public institute of Basic Education. Stress factors were identified as well as differences between stress levels according with age, sex, position and seniority. This study was based in the integral focus of Ivancevich y Matteson (1995). It is descriptive in situ research, with a non experimental transversal and descriptive design. A Likert questionnaire was applied to a population of 56 teachers. The results evidenced a medium-low level of stress (mean= 2.98), a medium-high level in environmental quality, individual, organizational and group factors, and a medium-low level in extra organizational factors. There was no significant differences according to sex, and position. And there was no relation between stress level and age, experience, seniority or number of children.

**Key words:** Stress, stress factors, stress levels.

### **Introducción**

La educación debe concebirse como una tarea de impulso para el desarrollo de la personalidad de los seres humanos, quienes deben ser sujetos de la historia, con la guía de la ética propia. En este sentido debe afianzar los valores, mediante la utilización de experiencias diversas de vida intelectual y moral, permitiendo que el sentido de la honestidad, el respeto a los demás, la solidaridad, el respeto por el trabajo perseverante, el espíritu crítico y la creatividad se interioricen y se expresen en acciones.

La formación de las personas supone como principal preocupación el desarrollo de una conciencia autónoma, en torno a los valores de libertad, justicia y solidaridad, también se han de propiciar experiencias de aprendi-

zaje que contribuyan a las personas a constituirse en ciudadanos aptos y motivados a la participación en la sociedad y puedan incorporarse al campo de trabajo como verdaderos productores en el mundo de hoy.

En este sentido, los educadores deben pretender alterar el conformismo y la pobreza formativa, para incrementar la calidad de la enseñanza, asegurar el aprendizaje de lo esencial de manera sólida y que los alumnos aprendan a aprender de manera autónoma, dando importancia a los procesos y a los contenidos, enseñando a pensar con lógica, creatividad y referentes éticos, utilizando el criterio de desarrollar habilidades superiores de pensamiento y actitudes básicas para la convivencia solidaria.

En este orden de ideas, se destaca la fundamental importancia del

profesional de la educación, según el diseño curricular de la Escuela de Educación (1995) al desempeñar un rol integral, de acuerdo con el área de su competencia, en todos los niveles y modalidades del sistema Educativo venezolano. El mismo convive en una sociedad donde debe demostrar sus capacidades para desempeñarse como sujeto y agente creativo, productor de conocimientos y de soluciones para los problemas que plantea su práctica, capaz de imaginar e innovar, comprometido con la formación de generaciones de relevo, responsable y consciente de la misión para la transformación de las instituciones, la educación y la sociedad en general.

Por consiguiente, es importante describir diversas variables del comportamiento, entre ellas el estrés, con el propósito de comprender la conducta de dichos docentes, en las labores de facilitación, asesoramiento e interventor como educador y desempeña roles de mediador de procesos y experiencias de aprendizaje, orientador en la formación integral del individuo, investigador de la realidad educativa y de la realidad social, local, regional, nacional y/o mundial e interventor y promotor de cambios sociales.

Dentro de esta perspectiva, los docentes están sometidos a constantes exigencias en cuanto a tomar decisiones importantes, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento, introducir cambios efectivos e innovar, siendo el estrés inherente a la

vida organizacional, está presente en las diferentes situaciones y es experimentado, en mayor o menor grado por todas las personas.

Por lo antes expuesto, esta investigación plantea describir el nivel de estrés presente en los docentes de un instituto público de III etapa de educación básica de la ciudad de Maracaibo. Así mismo, se pretende identificar los factores estresantes del ambiente físico, a nivel individual, de grupo, organizacional y extraorganizacional. También, establecer si existen diferencias en los niveles de estrés de acuerdo con la edad, sexo, cargo, antigüedad en el cargo y en la institución donde labora.

Norfolk (2000) describe el estrés como un ingrediente inevitable de la vida, similar al hambre o la sed. Hans Selye, citado por Pía (2000) es considerado como el padre del concepto moderno de estrés, el cual se conoce como "La enfermedad del siglo". Las diferentes perspectivas pueden clasificarse en tres categorías: Las definiciones basadas en los estímulos, las fundamentadas en las respuestas y las centradas en el concepto estímulo-respuesta.

Solá (2000, p. 11) expone "Necesidad de tener que superar o afrontar una situación nueva, la cual puede producir una respuesta de estrés". En esta definición se distingue la situación que puede crear estrés, denominada estresor y la respuesta de individuo hacia esa demanda, la cual cuando es negativa, aparecen los síntomas del estrés, llamado *distrés* o *estrés malo* y si el individuo respon-

de bien hacia esa demanda, aparece el eutrés o estrés positivo.

De Catanzaro (2001, p. 172) define el estrés como "una consecuencia psicofisiológica de cualquier suceso, que desafía la capacidad del organismo para enfrentar la sobrevivencia, tomando en cuenta las respuestas endocrinológica estereotipada para diversos estímulos". Aclara, citando a Seyle, como la mayoría de estos estímulos son desagradables, aunque los estímulos positivos, que nos alegran, también pueden ser estresantes.

Así mismo, Braham (1997, p. 8) cita a Seyle, en la definición "Respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda" y plantea que la demanda puede ser deseada, inesperada, furtiva, autoimpuesta o del medio ambiente. También señala que el estrés no es perjudicial. Se produce estrés negativo, cuando el estrés agobia a las personas o cuando no se sufre estrés alguno y se genera estrés positivo cuando se experimenta suficiente tensión para estar motivado, sentir que se pueden superar los retos y trabajar al máximo de productividad en búsqueda de los resultados planificados.

Ivancevich y Matteson (1995, p. 23) lo exponen como "Una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación, o un evento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Esta definición presenta tres dimensiones interrelacionadas: la primera,

las demandas ambientales, también denominadas factores estresantes, que generan la segunda, las respuestas adaptativas, influida por la tercera, las diferencias individuales.

Además, Selye puso de relieve como los sucesos, tanto positivos como negativos, pueden desencadenar una respuesta idéntica de estrés, la cual puede resultar en consecuencias beneficiosas o nocivas.

Agrega Selye, citado por Pía (2000, p. 16 y Barlow p. 12) "es algo que no hay que evitar" considerando "la completa ausencia de estrés equivale a la muerte". Complementa aclarando que el estrés es inevitable y en consecuencia los esfuerzos deben orientarse a controlar y manejar el estrés y no a hallar la manera de huir del mismo.

Desde una perspectiva más general, Norfolk (2000) refiere que los psicólogos han comprobado repetidas veces la veracidad de la ley de Yerkes-Dodson, a la cual consideran la única ley psicológica con verdadero rigor científico. La ley afirma que la ansiedad mejora el rendimiento hasta llegar a un cierto límite óptimo de productividad. Por encima de ese nivel, el rendimiento decrece a medida que se alcanzan niveles más altos de ansiedad. En la práctica, resulta importante reconocer cuándo se ha alcanzado el nivel óptimo, para disfrutar de la excitación, impulso vital y fuerza creativa que proporciona el estrés y negarse a elevar la presión por encima de ese punto, con el propósito de no sufrir sus perjudiciales consecuencias.

De Catanzano (2001) indica que Cannon (1915) y Seyle (1936) merecen crédito especial por describir los mecanismos generales que son fundamento del estrés. Seyle bosquejó un proceso de tres etapas, a las cuales llamó Síndrome de adaptación general (SAG). El SAG acarrea reacciones a diversos sucesos, desde demandas psicológicas hasta enfermedades físicas, las cuales dan lugar a un grupo estereotipado de reacciones hormonales que reorientan los recursos del cuerpo.

La primera etapa es la emergencia o reacción de alarma de Cannon (1915). Esto ocurre con las demandas inmediatas, en especial el peligro y consiste en la excitación del sistema nervioso simpático y la liberación de catecolaminas de la médula adrenal. La liberación del estrés agudo o el descanso es acompañado de reflejos parasimpáticos que invierten las reacciones del estrés.

La segunda etapa del SAG es una respuesta al estrés crónico; las demandas de afrontar la sobrevivencia persisten por días, semanas y meses. Seyle lo llamó, estado de resistencia. Durante el estrés crónico, es la corteza adrenal en vez de la médula adrenal, la que ejerce mayor importancia.

La tercera etapa del estrés de Seyle es el estado de agotamiento. El estrés intenso no puede persistir de forma indefinida, sin un costo importante. Cuando el estrés crónico es demasiado intenso para el sistema de confrontación del individuo, habrá fallo corporal, enfermedad y muerte.

Fontana (1995) plantea que este modelo biológico, es útil para considerar los aspectos psicológicos. Al enfrentar un estresor, por lo general hay una pausa, larga o corta, dependiendo de la proximidad y complejidad del estresor, durante la cual el individuo elabora sus valoraciones cognitivas. Una vez efectuadas, ocurre una etapa de resistencia, de enfrentamiento al estresor, seguida (si se prolonga más allá de la capacidad del individuo para resistir) por una etapa de colapso psicológico. Durante la etapa de resistencia, quizás aumenta el funcionamiento psicológico, el cual durante el descenso de la resistencia hasta el inicio del colapso, se deteriorará de forma progresiva y una vez que se alcance el colapso, es probable que el funcionamiento psicológico sea completamente inútil.

Como consecuencia de las estrechas vinculaciones entre la fisiología y la psicología, las fases fisiológicas A, B y C, pueden corresponder casi exactamente con las fases psicológicas A, B y C para la mayoría de los individuos. Por consiguiente, mientras más agotamiento físico se sienta producto del estrés, se sentirá más agotamiento psicológico y viceversa.

El autor plantea que sólo pocos individuos se rinden psicológicamente tan pronto como sienten los primeros síntomas de deterioro fisiológico, aunque también ocurre el otro extremo, sólo unos cuantos continúan activos, incluso luego de la etapa de colapso físico.

En cuanto a los factores psicológicos del estrés, los benéficos se apli-

can hasta cierto momento de la fase B, la fase de resistencia, el momento exacto depende de las valoraciones cognitivas del individuo sobre la utilidad del estresor, su capacidad de resistencia y su necesidad de enfrentarse a desafíos, en cuanto que los efectos dañinos se presentan y se mantienen a lo largo de la fase C, la fase de agotamiento.

Por otro lado, Ivancevich y Matteson (1995) exponen un modelo de estrés ocupacional, donde se presentan factores estresantes, en el ambiente físico, a nivel individual, de grupo, organizacional y extraorganizacional, que producen a su vez diversas manifestaciones o resultados. El modelo especifica también diferencias individuales que moderan la relación factor estresante-estrés-resultado, considerándose moderador a una variable que hace que la relación entre las otras dos variables, el estrés y los resultados, sea más fuerte para algunas personas y más débil para otras. En esta investigación se consideran las diferencias demográficas-conductuales: edad, sexo, ocupación, experiencia, número de hijos y en cuanto a las manifestaciones se contemplan los hábitos, consecuencias psicofisiológicas y conductas.

Según estos autores, todo suceso, situación o persona pueden ser un estresor. La respuesta de estrés es el esfuerzo de nuestro cuerpo por adaptarse al cambio o, para mantener la homeostasis. Refiere que se experimenta el estrés cuando no podemos mantener o recuperar el equilibrio y si no se percibe una amenaza externa, no hay

necesidad de adoptar una postura de adaptación y no hay estrés. Así mismo, plantea que cualquier aspecto puede producir una respuesta y casi cualquier aspecto puede convertirse en un estresor. En consecuencia, destaca como imposible elaborar una lista finita de estresores, los cuales, al ser evitados, puede llevarse una vida libre de estrés, aunque algunas condiciones externas tienen mucho mayor probabilidad de operar como estresores que otras.

Respecto a los estresores del medio ambiente, se refiere a las condiciones físicas a las cuales es necesario se adapten los empleados para mantener la homeostasis. Se destacan la luz, el ruido, la temperatura, las vibraciones y el movimiento y el aire contaminado. La luz, como alumbrado inadecuado para la tarea, que puede hacer la tarea más difícil, incluso imposible de terminar, generando un desempeño menor, una mayor cantidad de tiempo invertido para terminar la tarea y mayor frustración. El ruido es un estresor fundamentalmente cuando distrae, cuando es excesivo y/o intermitente interfiere con la concentración y puede ser fuente de frustración, que puede conducir al enojo y a la tensión. También la prolongada exposición al ruido, puede conducir a la fatiga y a la disminución del desempeño.

En cuanto a la temperatura, el calor excesivo es un estresor en potencia, con probabilidades de generar costos fisiológicos y psicológicos, particularmente para aquellas personas que desarrollan actividades que

requieren de gran esfuerzo físico. También los extremos de frío influyen sobre los individuos, afectando los niveles de energía y posiblemente disminuyendo la motivación, fundamentalmente en quienes ejecutan tareas que requieren el uso de estas extremidades.

En cuanto a los Estresores individuales, Kreitner y Kinicki (1997) los definen como relacionados directamente con las obligaciones laborales de una persona. Ivancevich y Matteson (1995) señalan que están asociados directamente al papel que se desempeña o a las tareas a cumplir en la organización. Plantean cinco principales estresores del nivel individual: El rol conflictivo, la ambigüedad del rol, la sobrecarga de trabajo, la responsabilidad por otros y los estresores relacionados con el desarrollo de carrera.

Respecto al rol conflictivo, Ivancevich y Matteson (1995) exponen que la forma de comportamiento del empleado en lo individual, en cierto puesto, depende de muchos factores. Algunos se originan en el empleado y otros en la organización. La combinación de lo que se espera y exige al empleado de sí mismo y de otros miembros de la organización produce como resultado un conjunto de fuerzas que pueden denominarse presiones de rol. Cuando surge una situación en la cual dos o más presiones del rol, se encuentran en conflicto, existe una condición de roles en conflicto. Esta situación estará presente siempre que el cumplimiento con un conjunto de presiones difícil-

te, objete o imposibilite el cumplimiento de otro conjunto de presiones.

Los autores señalan que algunos roles en conflicto, pueden clasificarse como objetivos, porque existen dos o más personas suministrando órdenes contradictorias al empleado, otros subjetivos, los cuales provienen del conflicto entre los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas o valores del individuo. Exponen algunas investigaciones donde se han vinculado los roles conflictivos con la incidencia de enfermedades cardíacas, alta presión sanguínea, altos índices de colesterol y obesidad. También señalan que como estresor, el rol conflictivo, mina la satisfacción en el trabajo y se encuentra asociado a cambios fisiológicos con costos personales y organizacionales, tales como rotación de personal y ausentismo.

La ambigüedad del rol se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de las responsabilidades en el trabajo individual. Se considera como un factor de la vida organizacional que provoca una respuesta de estrés, de naturaleza negativa y poco capaz de adaptarse. Se ha vinculado la ambigüedad con estados de depresión, reducción en la autoestima, disminución de la satisfacción en la vida y en el trabajo, niveles más bajos de motivación en el trabajo e intenciones expresas de abandonarlo.

La sobrecarga de trabajo, al igual que la ambigüedad, no es la condición transitoria la causante del pro-

blema, sino la sobrecarga crónica, durante un período prolongado. Esta puede ser de dos tipos: cuantitativa o cualitativa. La cuantitativa está referida a cuando los empleados perciben que tienen mucho trabajo que hacer, diferentes cosas que hacer, o poco tiempo para terminar el trabajo asignado. La cualitativa se explica cuando los empleados sienten que carecen de la habilidad para efectuar su trabajo o que las normas de desempeño están muy altas, independientemente del tiempo que tengan.

La responsabilidad por otros, se refiere a los deberes por las actividades de otras personas y se diferencia de la responsabilidad por cosas, específicamente de equipos, presupuestos y similares. Ivancevich y Matteson (1995) exponen a la responsabilidad por la gente como un estresor mucho más potente que la responsabilidad por cosas. Se explica parcialmente por el hecho de que la responsabilidad por la gente, con frecuencia significa más juntas, las cuales contribuyen a sobrecargas de trabajo y a presiones de fechas límite. Así mismo, refieren que entre mayor responsabilidad por personas tiene el individuo, presenta mayor probabilidad de fumar intensamente y registrar una alta presión sanguínea y elevados índices de colesterol. De manera opuesta, entre más responsabilidad por cosas presenta el sujeto, dichos indicadores resultan más bajos.

Los estresores relativos al desarrollo de carrera describen aquellos aspectos de la interacción del individuo con el medio ambiente organiza-

cional, que influyen sobre la percepción de dicha persona sobre la calidad del progreso en su carrera. Dichas variables pueden convertirse en estresores cuando se convierten en centros de preocupación, ansiedad o frustración para el individuo, fundamentalmente ocurre cuando los empleados sienten falta de seguridad en el trabajo, cuando se preocupan por una obsolescencia real o imaginaria y siente que el progreso en cuestión de ascensos es inadecuado y/o se encuentran insatisfecho con la correspondencia entre las aspiraciones de su carrera y el nivel real de los logros.

Con relación a los estresores grupales, Kreitner y Kinicki (1997) los exponen como el resultado de la dinámica de interacción grupal y de la conducta empresarial. Ivancevich y Matteson (1995) plantean que la influencia del grupo incide en el cumplimiento de sus miembros, da forma a las creencias, altera las percepciones, preferencias, actitudes y valores, aumenta la responsabilidad psicológica e incrementa el conocimiento del trabajo. No obstante, la influencia del grupo, puede también generar estrés en el individuo, por falta de cohesión en el grupo, apoyo inadecuado del grupo, conflictos intragrupal y conflictos intergrupales.

**Falta de Cohesión en el grupo:** Para algunos individuos, la tendencia a mantenerse unidos, la cercanía entre los miembros de un grupo, es extremadamente importante. La cohesión puede ser un estresor positivo o negativo. Si la cohesión es una característica valiosa, su ausencia po-



dría generar una baja en la moral, un desempeño pobre y cambios fisiológicos, como el aumento de la presión sanguínea.

**Apoyo inadecuado de grupo:** Los efectos de los estímulos estresores se reducen cuando otros comparten el estrés. La simple convivencia con otros y la capacidad de observar su conducta en momentos de estrés es una forma de apoyo grupal.

**Conflicto intra e intergrupalo:** Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) plantean que conflicto y estrés son comunes cuando coinciden individuos y grupos pequeños. Hammer y Oregon, citado por Ivancevich y Matteson (1995) señalan tres categorías de conflicto: Conflicto de roles, conflicto de asuntos y conflictos de interacción. Se denomina conflicto de roles cuando las expectativas asociadas a dos o más posiciones ocupadas por una persona, son incompatibles entre sí, o cuando las expectativas mutuamente incompatibles están asociadas a una sola posición. Los autores plantean ciertos estudios los cuales concluyen en que altos niveles de conflictos de roles intragrupales guardan relación con la poca satisfacción en el trabajo, con un alto índice de estrés y con una alta propensión a abandonar la organización.

El segundo tipo de conflicto intragrupal se denomina Conflicto de asuntos, e implica un desacuerdo entre los miembros del grupo en cuanto a la solución de problemas. El desacuerdo puede ser producto de diferentes percepciones, niveles de experiencia, valores personales o fuen-

tes de información. El aspecto de si el desacuerdo es lo mismo que conflicto depende en gran medida de las percepciones de los miembros del grupo, existen conflictos de interacción cuando los miembros perciben antagonismos en ambas direcciones. Cuando una parte culpa a la otra parte de un suceso o de drenar los recursos necesarios, existe un conflicto de interacción.

El conflicto intergrupalo se describe como un aspecto inevitable de las organizaciones, por numerosas razones. Inicialmente, cuando los grupos dependen unos de otros para llevar a cabo las tareas, existe un área potencial para el conflicto. También los recursos limitados, las recompensas y el tiempo ayudan a crear metas disímiles y conducen al antagonismo entre grupos

Los conflictos dentro y entre los grupos pueden crear una atmósfera de incomodidad para los empleados. Las riñas, exabruptos y detalles desagradables que acompañan a los conflictos, inician la actividad estresante. Además, la mayoría de los individuos prefieren trabajar en un ambiente armonioso, que permita tratar asuntos personales y de trabajo con otros.

En cuanto a los estresores organizacionales, Ivancevich y Matteson (1995) señalan que cualquier organización es más que un aparato social constituido por personas y recursos, con el fin de lograr metas. Por tanto, señalan algunos estresores del nivel organizacional, de mayor amplitud, conocidos como macrofenómenos,

asociados a una perspectiva global del trabajo.

Con relación a la estructura Organizacional, Ivancevich y Matteson (1995) exponen que la incidencia sobre el estrés ha sido poco estudiada. Algunas investigaciones reportan que los empleados en las estructuras más simples, presentan mayor satisfacción en el empleo, experimentan menor estrés y desempeñan su trabajo en forma más efectiva, en comparación con los empleados de las estructuras mediana y alta (burocrática).

También señalan el efecto de la posición del individuo en la estructura organizacional. Plantean como la mayoría de las investigaciones sugieren que manteniendo constantes las otras dimensiones de la organización, se reportan niveles más altos de estrés por parte de los individuos en jerarquías que ejercen poco control sobre el trabajo.

Es importante destacar, el impacto del estrés sobre el tipo de estructura al cual se enfrenta el individuo y el nivel en el que trabaja, en función de las necesidades individuales y grupales. Para algunos individuos, la estructura de la organización no tiene importancia y no la perciben como estresor (positivo o negativo).

**Liderazgo:** En cualquier situación organizacional, existe un agente de influencia que frecuentemente ejerce un impacto significativo sobre las actividades del trabajo, el clima y el grupo: El Líder. Esta persona tiene probabilidad de ejercer una influencia más poderosa que cualquier otro aspecto del trabajo, producto en cierto

grado, de la posición de autoridad y poder que posee. Sin embargo, no todos los líderes son iguales, algunos son más considerados y tienen mayor capacidad para trabajar con los empleados, otros tienen conocimientos técnicos que son valorados y necesarios para otros, algunos sirven como facilitadores del estrés mientras que otros lo reducen.

Los efectos de la influencia del líder y si ésta constituye o no un estresor significativo, requiere un análisis cuidadoso utilizando diferentes modelos, tales como el de contingencia, las teorías sobre rasgos de personalidad y el enfoque conductual de Fiedler. Se requiere pautas relativas al vínculo entre la conducta del líder y el estrés, ya que parece razonable suponer la influencia del líder y la forma de aplicarla puede ser vista como estresor por los individuos, en diferentes momentos. Se consideran pocos los empleados que nunca han experimentado estrés al interactuar con el líder, aunque también es cierto lo contrario. Los líderes se encuentran estresados en muchos casos, por la conducta de los empleados.

**Estresores Extraorganizacionales:** Ivancevich y Matteson (1995) los definen como acciones, situaciones o sucesos ajenos a la organización, que podrían resultar estresantes para los empleados. Exponen que las personas, al igual que las organizaciones, se encuentran inexorablemente vinculadas a las condiciones del mundo exterior, por lo tanto se considera importante reconocer la existencia de los estresores extraor-

ganizacionales y la influencia en la conducta del empleado dentro del trabajo. Se incluyen: La familia, la reubicación, estresores económicos y financieros, raza y clase y estresores residenciales.

El trabajo y la familia son factores de interacción a los que debe enfrentarse una persona regularmente y se plantea entre ambos una relación circular. Los estresores en la familia varían mucho en severidad y grado de continuidad. Por ejemplo, breves crisis familiares que contribuyen al estrés a largo plazo. Un determinado fenómeno familiar puede ser fuente de estrés y también puede constituir una respuesta al estrés. En consecuencia, un estresor familiar puede ser una variable independiente, dependiente u operar como variable mediadora.

Entre los estresores extraorganizacionales se destacan el conflicto marital, las prácticas en la crianza de los niños, la estructura familiar o la rivalidad entre hermanos y el hogar deshecho, como resultado de una muerte, de la separación, de la deserción o de una participación mínima de los miembros familiares clave en los roles esperados, a causa de la enfermedad del padre o la ausencia del padre o padres por el trabajo.

La familia puede ser un lugar de alivio del estrés del trabajo, donde se regeneren los niveles de energía. Puede ser fuente de fuerza para todos sus miembros, pareja, esposa, los niños e inversamente, si los patrones familiares o los sucesos familiares no son correctos, pueden afectar

la conducta en el trabajo, las relaciones de la pareja y la educación de los descendientes. Por lo tanto, la familia puede servir para reducir el estrés o puede contribuir a que se acumule.

También Norfolk (2000) señala como muchos empleados son conscientes de la preferencia que le conceden al trabajo y el segundo lugar que ocupa la vida en el hogar. En muchos casos, la dedicación a las organizaciones constituye un impedimento para el matrimonio y la vida familiar. Otras personas niegan la dedicación desproporcionada de tiempo y atención al trabajo.

Plantea que en el caso de los hombres, muchas parejas no comprenden que su esposo encuentra en el trabajo una fuente importante de seguridad, camaradería, posición y estima propia. En el caso de las mujeres, el aumento en el número de esposas trabajadoras, que ahora no dependen del matrimonio en tal medida a la hora de satisfacer sus deseos de posición, seguridad y estima. El cambio en el papel tradicional del ama de casa ha supuesto una ventaja para la esposa, pero en oportunidades, ha aumentado el estrés que debe soportar el compañero su pareja. En oportunidades, cuando ambos trabajan, las esposas expresan una mayor satisfacción en el matrimonio y en la vida, mientras que los esposos manifiestan estar menos contentos de su trabajo, vida y matrimonio, a la vez que experimentaban mayores presiones laborales y padecían de más dolencias y peor salud física y psicológica.

Fontana (1995) señala que en muchos estudios se muestra como el estrés doméstico compite con el estrés laboral en facilitar dificultades en la existencia de las personas. Además se destaca como una vida no estresada y con apoyo dentro del hogar, constituye un auxiliar poderoso para enfrentar el estrés fuera de él. Se exponen como principales fuentes de estrés en el hogar el estrés causado por la pareja, los hijos, los arreglos domésticos y presiones ambientales sobre el hogar.

En primer término, el estrés inducido por el cónyuge como el inducido por los descendientes, se generan principalmente por conflictos de intereses o temperamentos aunque también pueden surgir como producto de enfermedad de los mismos. En segundo término, el estrés generado por los arreglos domésticos, se refiere fundamentalmente a demasiados deberes caseros y muy poco tiempo para realizarlos. En tercer término, el estrés ambiental puede provenir de diversas fuentes, dificultades con los vecinos, construcciones que obstaculizan el valor o el disfrute de la propiedad, así como las dificultades para cancelar las facturas domésticas.

Estresores económicos y financieros: En la actualidad, se conoce que los excesivos aumentos en los alimentos, la ropa, los gastos médicos, los servicios públicos y la educación han deteriorado el poder adquisitivo de la mayoría de los individuos.

Ivancevich y Matteson (1995) refieren como la incapacidad percibida

y/o real de ir al día económicamente ha llevado a mucha gente a buscar un segundo trabajo. Éste trabajo adicional brinda una mayor cantidad de dinero, pero también quita a la persona su tiempo de ocio y consume su energía. Estos costos, a menudo, resultan en mayor irritabilidad y estrés. Además, los autores plantean que el efecto real de tener dos empleos puede ser un aumento en el estrés, más problemas familiares y un menor desempeño en el trabajo principal de la persona.

## **Metodología**

La investigación es de tipo descriptivo ya que presenta como propósito determinar los niveles de estrés presente en los docentes de un instituto público de III etapa de educación básica de la ciudad de Maracaibo y describir los factores generadores de estrés.

A su vez, esta investigación se clasifica como un estudio de campo, ya que se desarrolló dentro de las instalaciones del instituto seleccionado, lo cual permitió obtener la información deseada a través de los docentes que allí laboran.

En esta investigación se utilizó un diseño no experimental, transversal, descriptivo, puesto que la variable estrés no es sometida a ninguna manipulación, solamente se observó y describió su comportamiento tal como se presenta en un momento específico de tiempo. Dentro de este diseño se tipificó la investigación como

transversal, debido a que su finalidad es determinar los niveles de estrés de los docentes en un momento específico, más explícitamente, se midió la variable considerando una descripción única en el tiempo.

Para efectos de la presente investigación, se consideró la población de docentes de la Escuela Básica Alonso Pacheco. Se seleccionó esa Escuela básica por ser accesible a las investigadoras y por aceptar su participación en el estudio. En esta institución laboraban para el momento de la aplicación del cuestionario 56 docentes de uno u otro sexo que ocupan cargos directivos y docentes de aula. Se efectuó un censo poblacional.

En la presente investigación se utilizó la técnica de observación mediante encuesta, y como instrumento de recolección de datos un cuestionario de 52 preguntas cerradas tipo Likert con 6 alternativas de respuesta, el cual fue sometido a validez de contenido a través del juicio de 10 expertos en el área. Posteriormente fue aplicado a una muestra piloto de 24 sujetos y se realizó un análisis discriminativo de ítems con grados de libertad de 10 y nivel de significación de 0.10. La confiabilidad resultante fue de 0.99 según el coeficiente de Crombach, la cual se considera alta.

El instrumento definitivo quedó integrado por las dimensiones e Indicadores: Dimensión Factores del ambiente físico, indicadores iluminación, temperatura y ruidos. Dimensión Factores Individuales, indicadores conflicto de ro-

les, ambigüedad de roles, sobrecarga de trabajo (cualitativa y cuantitativa), responsabilidad supervisoria, desarrollo de carrera, reconocimiento. Dimensión Factores colectivos y grupales, indicadores cohesión y apoyo de grupo, conflicto de grupo, Dimensión Factores organizacionales, indicadores estructura de la empresa, liderazgo y políticas de la empresa, Dimensión factores extraorganizacionales, indicadores relaciones familiares y situación económica y Dimensión Manifestaciones con los indicadores hábitos, consecuencias psicofisiológicas y conducta.

## **Resultados y Discusión de la Investigación**

Para la esta investigación se aplicaron estadísticas descriptivas (media, mínimo, máximo y desviación típica), para los puntajes de la variable, sus dimensiones e indicadores. Así mismo se aplicó la prueba t de Student para determinar diferencias en cuanto al sexo y el cargo ocupado, y el coeficiente de correlación de Spearman, para establecer relaciones entre el estrés y la edad, tiempo de experiencia, tiempo en la institución y número de hijos, utilizando para ello el paquete estadístico SPSS.

El promedio de los puntajes para la variable Estrés laboral fue de 2.98 que se ubica en la categoría media baja, siendo la desviación estándar de 0.41 que se interpreta como baja. Las puntuaciones estuvieron entre 1.69 a 3.56 (Tabla1 y Gráfico 1).

**Tabla 1**  
**Estadística descriptiva para la variable estrés laboral y sus dimensiones**

Variable	Media	Desv.	Min	Max	Categoría
Estrés laboral	2,98	0,41	1,69	3,56	Media baja
Dimensiones	Media	DESV.	MIN	MAX	Categoría
Factores del ambiente físico	3,17	0,87	1,00	5,00	Media alta
Factores Individuales (desempeño del rol)	3,08	0,59	1,40	4,09	Media alta
Factores colectivos o grupales	3,10	0,89	1,00	5,00	Media alta
Factores Organizacionales	3,45	0,57	2,33	4,57	Media alta
Factores Extraorganizacionales	2,68	0,96	1,00	5,00	Media baja
Manifestaciones	2,30	0,71	1,00	3,75	Media baja

En este sentido se plantea la existencia de eventos o situaciones generadoras de estrés en los docentes en un nivel medio, que influye en la realización de actividades conforme a las exigencias del ambiente educativo y de la comunidad donde interactúa, lo cual les plantea a las personas especiales demandas físicas y/o psicológicas. Este nivel de estrés encontrado puede incidir en forma moderada el desempeño de las actividades docentes, sin dificultarla y en algunas ocasiones impulsando las acciones de los trabajadores.

Se encontró un promedio ubicado en la categoría medio alto según el baremo, para las dimensiones ambiente físico, factores individuales, factores colectivos o grupales y los factores organizacionales.

En este sentido, el promedio para los factores del ambiente físico fue de 3.17, ubicada en la categoría media

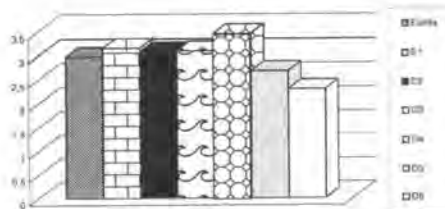


Gráfico 1. Promedio para la variable estrés y sus dimensiones.

alta, con desviación de 0.87 (media), y los puntajes se encontraron entre 1 y 5. El ambiente físico se relaciona a las condiciones del entorno, y dentro del contexto ambiental estas condiciones se constituyen en situaciones estresores a los cuales deben adaptarse los educadores para mantener la homeostasis. Se encontró como hallazgo respuestas en cuanto a que las condiciones ambientales en las cuales trabajan estos docentes son inadecuadas desde el punto de vista de iluminación, temperatura y ruido y

esto pudiese influir en su desempeño como docente, al limitar el cumplimiento de las exigencias del puesto con eficiencia.

Para los factores individuales (relacionados con el desempeño del rol), el promedio fue de 3.08, ubicada en la categoría media alta, con desviación de 0.59 (baja), los puntajes estuvieron entre 1.4 y 4.09 (Tabla 2). Estos factores individuales, vinculados con las obligaciones laborales de las personas y el trabajo desempeñado o en las tareas a cumplir en la organización. En este sentido, cada vez son más las exigencias del trabajo del docente en cuanto a mejorar constantemente la calidad de la enseñanza, desempeñando diversos roles al mismo tiempo (facilitar, planificar, asesorar e investigar), así como participar activamente en las actividades extracurriculares y a la transformación de las instituciones educativas, sin mencionar el mejoramiento profesional al que tienen que verse sometidos para poder ascender y desarrollarse profesionalmente.

Por otro lado, para la dimensión factores colectivos o grupales, resultado de la dinámica de la interacción grupal y de la conducta empresarial, el promedio fue de 3.10 ubicado igualmente en la categoría media alta del baremo; la desviación de 0.89 (media), el mínimo de 1 y el máximo de 5. Los docentes señalan situaciones de poca cohesión y apoyo del grupo que generan estrés medio alto y pudiesen desencadenar conflictos interpersonales.

El promedio para los factores organizacionales fue de 3.45 (media alta), con desviación de 0.57 (baja), el mínimo de 2.33 y el máximo de 4.57. Incluyen estructura de la organización, el liderazgo percibido y las políticas de la empresa. Esto evidencia la necesidad de contar con gerentes educativos, líderes de las instituciones, quienes ejerzan acciones que mejoren constantemente las condiciones de trabajo y la efectividad organizacional.

Mientras que para los factores extraorganizacionales, el promedio fue de 2.68, que se ubica en la categoría media baja, con desviación de 0.96 (media), el mínimo fue de 1 y el máximo de 5. Estos factores se encontraron a nivel medio bajo, en cuanto a los aumentos en los alimentos, la ropa, los gastos médicos, los servicios públicos y la educación. Esto ha llevado a muchos docentes a tener un segundo trabajo, el cual brinda una mayor cantidad de dinero, pero también quita a la persona tiempo de ocio y consume energía.

En cuanto a las manifestaciones del estrés, conformado por los hábitos o acciones aprendidas que se repiten con frecuencia, tales como fumar, ingerir alcohol, medicamentos para relajarse, las consecuencias fisiológicas o efectos en la salud física y mental de la persona, y las conductas de agresividad, temores, depresión, irritabilidad, incremento de hábitos, el promedio fue de 2.30 (media baja), la desviación fue de 0.71, el mínimo de 1 y el máximo de 3.75 (Tabla 2 y Gráfico 1). Este resultado re-

**Tabla 2**  
**Estadística descriptiva para los indicadores de la variable estrés laboral**

Indicadores	Media	Desv.	Min	Max	Categoría
Iluminación	3,70	1,19	1,00	5,00	Media alta
Temperatura	3,33	1,43	1,00	5,00	Media alta
Ruidos	2,27	1,36	1,00	5,00	Media baja
Conflicto de Roles	2,68	1,13	1,00	5,00	Media baja
Ambigüedad de Roles	3,58	0,71	1,67	5,00	Media alta
Sobrecarga de trabajo: cuantitativa	3,31	1,18	1,00	5,00	Media alta
Sobrecarga de trabajo: cuantitativa	3,49	1,23	1,00	5,00	Media alta
Responsabilidad supervisoria	3,33	1,36	1,00	5,00	Media alta
Desarrollo de Carrera	2,62	0,94	1,00	4,67	Media baja
Reconocimiento	2,78	0,79	1,00	4,00	Media baja
Cohesión y apoyo de grupo	3,21	1,14	1,00	5,00	Media alta
Conflicto de grupo	2,99	0,87	1,00	4,67	Media baja
Estructura de la empresa	3,46	0,86	1,00	5,00	Media alta
Liderazgo	3,65	1,17	1,00	5,00	Media alta
Políticas de la empresa	3,32	0,81	1,67	5,00	Media alta
Relaciones familiares	2,35	1,23	1,00	4,67	Media baja
Situación económica	2,94	1,00	1,00	5,00	Media baja
Hábitos	2,57	0,85	1,00	4,50	Media baja
Consecuencias psicofisiológicas	1,67	0,60	1,00	3,33	Baja

fuerza lo expuesto por los autores, en cuanto a que el estrés genera consecuencias en la salud, cognitivas y conductuales en los individuos.

En cuanto a los indicadores de la variable, los promedios que se ubicaron en la categoría media alta fueron: iluminación (3.70), liderazgo (3.65), ambigüedad de roles (3.58), sobrecarga de trabajo cualitativa (3.49), estructura de la empresa (3.46), res-

ponsabilidad supervisoria (3.33), temperatura (3.33), políticas de la empresa (3.32), sobrecarga de trabajo cuantitativa (3.31), y cohesión y apoyo de grupo (3.21) (Tabla 2).

Los promedios que se ubicaron en la categoría media baja fueron: conflicto de grupo (2.99), situación económica (2.94), reconocimiento (2.78), conflicto de roles (2.68), Desarrollo de carrera (2.62), hábitos



(2.57), relaciones familiares (2.35) y Ruidos (2.27). Y el único indicador que se ubicó en la categoría baja fue consecuencias psicofisiológicas con promedio de 1.67 (Tabla 3).

Las desviaciones para los indicadores estuvieron entre 0.60 (baja) para el indicador consecuencias psicofisiológicas, y 1.43 (alta) para el indicador temperatura. Los puntajes mínimos entre 1 y 1.67, y los máximos entre 3.33 y 5 (Tabla 3).

Por otro lado al comparar el puntaje obtenido en el cuestionario de estrés tomando en cuenta el sexo, se encontró que el promedio para los hombres fue de 3.02 (media alta) y para las mujeres de 2.95 (media baja), con desviaciones de 0.34 y 0.43 respectivamente. De manera que el valor t de Student para la diferencia entre los promedios fue de 0.51 que tiene una significación de 0.61, que no es menor que un nivel de significación de 0.05, por lo cual se concluye que no existen diferencias en el nivel de estrés entre hombres y mujeres (Tabla 3).

Así mismo, al comparar el nivel de estrés tomando en cuenta el cargo que ocupan los sujetos investigados, se encontró los docentes obtuvieron un promedio de 2.99 (media baja) y los que ocupan cargos directivos y de coordinación tienen un promedio de 2.89 (media baja), con desviaciones de 0.42 y 0.33 respectivamente. De manera que el valor t de Student para la diferencia entre los promedios fue de 0.59 que tiene una significación de 0.56, que no es menor que un nivel de significación de 0.05, por lo cual se concluye que no existen diferencias en el nivel de estrés en función del cargo que ocupan (Tabla 4).

Por último, al correlacionar el puntaje obtenido en el cuestionario de estrés con las variables, edad, tiempo de experiencia, tiempo en la institución, y número de hijos, los coeficientes de Spearman fueron de 0.16, 0.10, 0.03 y -0.17, que tienen una significación de 0.25, 0.44, 0.83 y 0.21, respectivamente, que indican que no existe relación entre estas variables con el estrés laboral (Tabla 5).

**Tabla 3**  
**Comparación por sexo**

Sexo	n	Media	Desviac.	t	Sig.
Masculino	14	3,02	0,34	0,51	0,61
Femenino	42	2,95	0,43		

**Tabla 4**  
**Comparación por cargo**

Cargo	N	Media	Desviac.	T	Sig.
Docentes	49	2,99	0,42	0,59	0,56
Coord, Superv,	7	2,89	0,33		

**Tabla 5**  
**Correlaciones del estrés con la edad, tiempo de experiencia, tiempo en la institución y número de hijos**

Variables	Coeficiente de correlación Spearman	Sig.
Edad	0,16	0,25
Tiempo de experiencia	0,10	0,44
Tiempo en la institución	0,03	0,83
Número de hijos	-0,17	0,21

## Conclusiones y Recomendaciones

En función de los resultados encontrados se concluye que existe estrés de los docentes del instituto público estudiado, en un nivel medio bajo (promedio=2.98). Este hallazgo, se vincula con sucesos y situaciones de la vida cotidiana, organizacional y personal, ambiente físico, generadoras de mayor o menor estrés.

Se evidenció que los factores que generan mayor nivel de estrés son los organizacionales, como el liderazgo, la estructura de la empresa y sus políticas. Así mismo, los factores del ambiente físico (iluminación, temperatura y ruido) los cuales se consideran en condiciones inadecuadas en el plantel público estudiado. Los factores colectivos o grupales, asociados a la cohesión y apoyo del grupo que pueden generar conflictos grupales. También, factores individuales referidos a la ambigüedad y

conflicto de roles, sobrecarga cualitativa y cuantitativa, reconocimiento, responsabilidad supervisoria y desarrollo de carrera.

Los factores extraorganizacionales estuvieron presentes a nivel medio, en menor grado, donde se evidenció una inquietud por la situación económica que viven y las relaciones familiares afectadas al no cubrir las necesidades básicas y la sobrecarga de trabajo al cual debe someterse al desempeñar un segundo trabajo.

En cuanto a las manifestaciones de estrés el promedio fue medio bajo, aunque ligeramente mayor en los hábitos como fumar, que en las consecuencias psicofisiológicas, entre las que se destacan enfermedades cardíacas, úlceras, cefaleas, ansiedad. Lo cual puede explicarse porque éstos últimos son producto de la exposición por duración prolongada a los agentes estresores.

No se encontraron diferencias significativas en los puntajes obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes en cuanto al sexo y cargo, ni se encontró una relación significativa con la edad, tiempo de experiencia, tiempo en la institución y número de hijos.

Con base en los resultados obtenidos, se recomienda mejorar las condiciones ambientales en las cuales laboran los docentes, evaluar la situación interpersonal, propiciando el trabajo en equipo y colaboración mutua; diseñar y ejecutar talleres y actividades grupales con expertos, a fin de identificar situaciones estresoras y afianzar estrategias de afronta-

miento del estrés. Así mismo, se plantea la necesidad de realizar investigaciones de estrés en poblaciones de docentes de otros niveles educativos, tales como preescolar, universitario, con el propósito de indagar similitudes y diferencias, así como estudios sobre las estrategias de afrontamiento del estrés (centradas en el problema y en las emociones, así como de negación o rechazo o no evitación) y otras investigaciones donde se relacione el estrés con otras variables psicológicas, tales como autoestima, locus de control, motivaciones sociales, características de personalidad.

### Referencias Bibliográficas

- BARLOW, J. (2000). **Gestión del Estrés**. Editorial Gestión, Barcelona, España, 2000.
- BRAHAM, B. (1997). **Como controlar el estrés y mantener la calma en situaciones difíciles**. Edit. Mc Graw Hill. Colombia.
- DE CATANZARO, D. (2001). **Motivación y Emoción**. Edit. Prentice Hall. México.
- Diseño Curricular de la Escuela de Educación De La Universidad del Zulia 1995.
- FONTANA, D. (1995). **Control del Estrés**. Edit. El Manual Moderno. México.
- GIBSON, Ivancevich y DONELLY. (2001). **Las organizaciones: Comportamiento**, Estructura, Procesos. Editorial Mc Graw Hill. Santiago de Chile, Chile.
- IVANCEVICH, J. y MATTESON, M. (1995). **Estrés y trabajo**. Una perspectiva gerencial. Edit. Trillas. México.
- KREITNER, R y KINICKI, A. (1997). **Comportamiento de las organizaciones**. Editorial Mc Graw Hill. España.
- NORFOLK, D. (2000). **El estrés del Ejecutivo**. Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio. Editorial Deusto, España.
- PÍA, M. (2000). **Controla tu Estrés con la ayuda de un Pulsómetro**. Editorial Dorletta, España.
- SCHULTZ, D. (1998). **Psicología Industrial**. Nueva Editorial Interamericana. México.
- SOLÁ, A. (2000). **Estrés y Calidad de Vida**. Editorial Folio.
- VALDÉS, M. y DE FLORES. (2000). **Psicobiología del Estrés**. Editorial Martínez Roca Tercera Edición España.