

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social



**Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés laboral**

(Tesis de Licenciatura)

Nancy Priscilla Sipac Flores

Guatemala, junio 2019

**Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que  
laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés  
laboral**

(Tesis de Licenciatura)

Nancy Priscilla Sipac Flores

M.A Mónica Alejandra García Gaitán (Asesora)

M.A. Doris Cuéllar (Revisora)

Guatemala, junio 2019

## **Autoridades Universidad Panamericana**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretaria General EMBA Adolfo Noguera Bosque

## **Autoridades Facultad de Humanidades**

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vicedecano M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes de diciembre del año 2018.**

*En virtud de que el presente Informe de Sistematización con el tema: **"Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés laboral"**. Presentada por el (la) estudiante: **Nancy Priscilla Sipac Flores** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*




*M. A. García Gaitán*

**M.A Mónica García Gaitán**  
**Asesor**

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes abril del año 2019.**

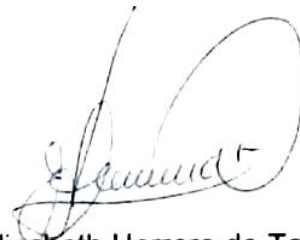
En virtud de que la presente Tesis con el tema: **“Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés laboral”**. Presentada por el (la) estudiante: **Nancy Priscilla Sipac Flores** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



**MA. Doris Cuéllar**  
**Revisora**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes de junio del 2019. -----

En virtud de que la presente Tesis, con el tema: **"Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés laboral"** Presentado por el (la) estudiante: **Nancy Priscilla Sipac Flores** reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar grado de Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social, para **que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.**



M.A. Elizabeth Herrera de Tan  
Decano  
Facultad de Humanidades



**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **Dedicatoria**

- A Dios** Por darme la fortaleza y sabiduría para poder lograr las metas en esta etapa de mi vida.
- A Mis Padres** Por motivarme siempre a luchar por lo que deseo, especialmente por creer en mí, así como por acompañarme en los momentos más difíciles de mi carrera y especialmente por estar en cada meta alcanzada, gracias por cada abrazo, lagrima y frase motivadora que me decían cuando más la necesitaba, así como por comprender mi ausencia en actividades familiares por dedicarme a cumplir mis sueños.
- A Mis Hermanas y Hermano** Por el apoyo y comprensión durante esta etapa de mi carrera.
- A Mi Sobrina** Por ser mi alegría y especial motivación para luchar por cumplir mis sueños.
- A Mis Amigas** Por su amistad sincera, apoyo y acompañamiento incondicional, así como por compartir momentos de alegría, tristeza y especialmente logros, gracias por cada aprendizaje que dejan de esta etapa.
- A Mis Catedráticos** Por su apoyo, paciencia, dedicación y especialmente por orientarme a crecer como persona, así como a perder el miedo y demostrarme que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar las metas.
- A Todas las Personas Cercanas** Por estar apoyándome en cada logro alcanzado que he alcanzado.



# Contenido

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>Capítulo 1</b>	1
<b>Marco Referencial</b>	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del Problema	3
1.2.1 Pregunta de investigación	4
1.3 Justificación del estudio	4
1.4 Alcances, límites y limitantes	5
1.5 Objetivos	6
1.5.1 Objetivo General	6
1.5.2 Objetivos Específicos	6
<b>Capítulo 2</b>	7
<b>Marco Teórico</b>	7
2.1 Definición de estrés	7
2.2 Etapas del estrés	9
2.2.1 Reacción de alarma	9
2.2.2 Estado de resistencia	10
2.2.3 Fase de agotamiento	10
2.3 Predisposición genética y predisposición aprendida del estrés	11
2.4 Tipos de estrés	12
2.4.1 Estrés agudo	12
2.4.2 Estrés crónico	13
2.4.3 Eustrés	13
2.4.4 Distrés	14
2.5 Definición de estrés laboral	14

2. 5.1 El modelo de Demanda, control y apoyo social de Job Strain	15
2.5.2 Modelo de desbalance, esfuerzo y recompensa	16
2.6 Burnout	16
2.6.1 Burnout en docentes	17
2.7 Fases del estrés laboral	17
2.8 Causas o estresores del estrés laboral	18
2.9 Consecuencias del estrés laboral	19
2.10 Técnicas para el manejo y prevención de estrés	20
<b>Capítulo 3</b>	<b>21</b>
<b>Marco Contextual</b>	<b>21</b>
3.1 Método	21
3.2 Tipo de investigación	21
3.3 Niveles y Técnicas de investigación	22
3.4 Pregunta de investigación	22
3.5 Variables de la investigación	22
3.6 Análisis de factibilidad y viabilidad	22
3.7 Muestreo	23
3.8 Sujetos de la investigación	23
3.9 Instrumentos de investigación	23
3.10 Procedimiento	23
<b>Capítulo 4</b>	<b>25</b>
<b>Presentación y discusión de Resultados</b>	<b>25</b>
4.1 Presentación de resultados	25
4.1.1 Presentación de resultados Cuestionario de Estrés Laboral	26
4.1.2 Presentación de los resultados integrados del Cuestionario de Estrés Laboral	46
4.1.3 Presentación de resultados Escala EAE-G	47
4.1.4 Presentación de resultados Escala EAE-S	48
4.2 Discusión de resultados	49

Conclusiones	50
Recomendaciones	51
Referencias	52
Anexos	55

### **Lista de gráficos**

Gráfica No. 1 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Me siento desmotivada para ir a trabajar?	27
Gráfica No. 2 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Considero que tengo un alto nivel de responsabilidad en mi trabajo el cual me genera estrés?	28
Gráfica No. 3 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Pienso que la comunicación con la directora / coordinadora se encuentra deteriorada?	29
Gráfica No. 4 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Me siento insatisfecha con mi labor como docente dentro de la institución educativa?	30
Gráfica No. 5 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Pienso que el trabajo me está generando un desgaste físico?	31
Gráfica No. 6 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Al finalizar la jornada laboral me siento agotada mentalmente?	32
Gráfica No. 7 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en	

Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Siento falta de apoyo por la directora / Coordinadora y me genera estrés?	33
Gráfica No. 8 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Me siento emocionalmente cansada por laborar como docente?	34
Gráfica No. 9 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Considero que ser docente genera mucho estrés?	35
Gráfica No. 10 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿He pensado que no puedo más con la realización de las asignaciones laborales?	36
Gráfica No. 11 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Siento que me falta energía para realizar distintas actividades en mi trabajo?	37
Gráfica No. 12 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Pienso que mi trabajo me pone de mal humor?	38
Gráfica No. 13 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿He experimentado inestabilidad emocional repercutiendo en el ambiente en donde me encuentro?	49
Gráfica No. 14 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Considero que mi trabajo hace que me sienta molesta todo el tiempo	40
Gráfica No. 15 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la	

pregunta ¿La carga laboral me ha generado dificultad para conciliar el sueño?	41
Gráfica No. 16 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿No me siento cómoda laborando en la institución educativa actualmente?	42
Gráfica No. 17 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Mi atención y concentración se han visto afectadas por el estrés del trabajo?	43
Gráfica No. 18 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Suelo sentirme con sueño la mayor parte del día por el cansancio laboral?	44
Gráfica No. 19 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿Se me dificulta lograr conciliar el sueño debido a que pienso en las asignaciones laborales?	45
Gráfica No. 20 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la pregunta ¿El sentirme agobiada incrementa mi apetito y un aumento en el consumo de alimentos?	46
Gráfica No. 21 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados integrados de las interrogantes del Cuestionario de Estrés Laboral.	47
Gráfica No. 22 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados integrados de la Escala General de Estrés.	48
Gráfica No. 23 Población Mujeres de 30 a 40 años de edad que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula, resultados de la	



## **Resumen**

El presente trabajo de campo está integrado por cuatro capítulos, en el primero de ellos se hace mención del Marco Referencial, en el cual se presentan definiciones e investigaciones que se han utilizado como antecedentes y aportes a dicho trabajo, asimismo, se ha planteado como problema la predisposición a desarrollar estrés en docentes que laboran en institución pública y privada, acompañada de estadísticas de algunos estudios previos, seguidamente se plantea la pregunta de investigación para luego justificar el porqué de la misma, así como los alcances, límites y limitantes para la investigación, el objetivo general y objetivos específicos.

El segundo de los capítulos está conformado por el Marco Teórico, que incluye la definición de estrés, etapas por las cuales se tipifica el estrés, predisposición genética y predisposición aprendida del estrés, tipos de estrés, modelos que sustentan el estudio del estrés en el individuo y principalmente en docentes, fases del estrés laboral, causas o estresores del estrés laboral, consecuencias y finalmente técnicas para el manejo y prevención de estrés.

Seguidamente, se encuentra el capítulo tres, en el cual se da a conocer el Marco Contextual, que incluye el método, tipo de investigación, niveles, técnicas pregunta y variable de la investigación, análisis de factibilidad y viabilidad, muestreo que fue elegido para llevar a cabo el presente trabajo, sujetos, instrumentos, procedimiento y finalmente el cronograma para programar la ejecución de las actividades.

Asimismo, en el cuarto capítulo se hace la presentación y discusión de los resultados de las pruebas aplicadas a la muestra elegida, se dan a conocer las gráficas en las cuales se visualizan los resultados clasificados e integrados del cuestionario de Estrés Laboral y de las escalas EAE-G y EAE-S, así como, la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones para prevenir la presencia del mismo o disminuirla. Luego de fundamentar cada uno de los capítulos se da a conocer la bibliografía que ha sido esencial para la investigación, así como los anexos.

## **Introducción**

El presente trabajo se titula “Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés laboral”, en Guatemala, hoy en día se evidencia que las mujeres tienen diferentes oportunidades laborales, lo cual les permite obtener un desarrollo, así mismo, al estar expuestas a distintas actividades genera en ellas un nivel de estrés dentro del área laboral, causando un deterioro a nivel físico, emocional, social y repercutiendo de alguna manera en el rendimiento dentro de la institución educativa en la que labora.

Es preciso mencionar que, en dicha investigación se justifica que dentro de la sociedad guatemalteca se ha asignado un nivel alto de responsabilidad a las docentes debido a las exigencias dentro del ambiente laboral, las asignaciones y los roles, influyendo en la presencia de este, así bien, el estar a cargo de la formación de nuevas generaciones ya que imparten y fomentan aprendizajes en el proceso de desarrollo de los seres humanos, sumado a ello las relaciones interpersonales con las autoridades, entre otras características que han provocado un impacto significativo en la vida de cada una de ellas.

Es por ello que dicha investigación de campo se ha realizado dentro del municipio de Santa Catarina Pinula del departamento de Guatemala, con una muestra de veinte docentes mujeres que formar parte del estudio de manera voluntaria; las cuales fueron evaluadas por medio de la aplicación del cuestionario de respuesta cerrada elaborado por el investigador para cuantificar los resultados y la Escala (EAE-G) de Apreciación del Estrés para evaluar Estrés General, así como la Escala EAE-S de estrés Socio-Laboral, los resultados de dichas evaluaciones afirma de manera significativa la presencia de estrés laboral en las docentes.

Por otro lado, se promueve y orienta a las docentes, así como a las instituciones educativas sobre las consecuencias que el estrés laboral genera en las distintas áreas en las que se ven involucradas y la importancia que tiene organizar y jerarquizar de una mejor manera las atribuciones para



evitar así generar una carga laboral. Es por ello que a continuación se presenta a detalle la realización de dicho trabajo de campo.

# Capítulo 1

## Marco Referencial

### 1.1 Antecedentes

A lo largo de la historia se ha dado a conocer cómo los seres humanos reaccionan ante distintas situaciones las cuales perciben como agradables o amenazantes, logrando así que puedan o no adaptarse a las misma, lo cierto es que al presentar dificultad de enfrentamiento este genera cambios psicológicos y físicos es por ello que varios investigadores han optado por llamar a estas respuestas lo que actualmente se conoce como “estrés”.

Para Slipak (1991) el término estrés se deriva del griego stringere, que se traduce a provocar estrés, es utilizado por primera vez por Hans Selye en el siglo XIV, ya que lo describe como un generador de una réplica no determinada ante una solicitud que se presenta, luego de ello Claude Bernard toma dicho concepto e indica que el mismo es creado por una inestabilidad en el ambiente, así mismo. Cannon (1992) da a conocer el tema de homeostasia e indicando que al presentarse estrés en un individuo este generaba un debilitamiento o desequilibrio en distintas áreas.

Luego de ello Peterson y Neufreld (1989) el término estrés ha tenido diversos significados, debido a que se relaciona con brindar señales o respuesta ante las situaciones, lo cual ha sido tema de controversia ya que refieren dicho término como genérico que proviene de un área determinada.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (2015) brinda un aporte e indica que el estrés tiene como resultado reacciones fisiológicas que sirven de desarrollo para que cada individuo sea capaz de accionar, lo cual se podría decir que es una alarma para que se reaccione de una manera en la que se pueda sobrevivir, la misma será de forma coherente o incoherente debido al entorno

y la situación que se esté presentando, ya que puede darse una sobre carga de tensión y generar enfermedades que dificultan un desarrollo normal en cada ser humano.

Así mismo, la Asociación Americana de Psiquiatría APA (2014) menciona que en el área de salud mental el estrés se forma debido a un esquema de resultados que pueden ser o no determinados, lo cual hace que cada individuo que presente dicha sintomatología no cuente con la capacidad ni las herramientas para enfrentar situaciones que son percibidas como amenazantes.

Además, Orozco (2018) escribe que el estrés se compone de tres etapas, en las cuales se indica que el individuo debe afrontar escenarios que desconoce, por lo tanto, es el cerebro quien envía órdenes que son generadoras de sintomatología física. La persona que padece de estrés presenta resistencia, debido a que puede llegar a adaptarse y crear un funcionamiento normal, finalmente si la resistencia sufre un deterioro y el estrés aumenta su nivel se exterioriza un agotamiento

A pesar de las etapas mencionadas, el estrés se clasifica en diferentes tipos y uno de ellos es el estrés laboral, lo cual según Sánchez (2011), aparece debido a requerimientos en cuanto al entorno únicamente laboral, debido a que los mismos presentan un grado superior a las capacidades de afrontamiento y adaptación de quien ejerce una labor dentro de una institución, generando así que el cuerpo deba tener un sobre esfuerzo.

De la misma manera, Oblitas (2010) refiere que el estrés se encuentra presente en la vida de cada persona, especialmente en el área laboral, lo cual tiene como consecuencia un deterioro en la salud y vida de cada individuo, debido a que genera tensión, cansancio, dificultad para manifestar emociones de una manera adecuada, entre otras consecuencias, lo cierto es que en la actualidad se utiliza frecuentemente para referir situaciones que son percibidas como amenazantes.

Apoyando lo referido por Oblitas, Ramírez & Álvarez (2010) citando a Lazarus y Folkman (1989) refieren que el estrés laboral es un estado de tensión personal o desagrado que es generado por el entorno laboral o factores relacionados con el mismo, lo cual se ve reflejado en consecuencias psicológicas debido a que cada individuo realiza sus propias evaluaciones asignándoles una valoración lo cual ven como estresante o placentero.

El término de estrés laboral como tal, fue introducido por Freudenberger (1974) quien lo describía como desgaste laboral, especialmente al interactuar con otras personas, es por ello que se ha encontrado que la docencia es una actividad que presenta mayor posibilidad de generar estrés laboral, lo cual Maslach (2004) indica es generado por el cansancio emocional, agotamiento y sentirse totalmente “quemado”.

Para Quiste & López (2010) lo cierto es que los docentes pueden o no generar problemas en cuanto a la propia salud física y mental, por lo que puede llegar a presentar tensión debido a la demanda de obligaciones, responsabilidades, deterioro en cuanto a cultura escolar, deficiencia de auto control de los estudiantes, condiciones de trabajo con insuficiente satisfacción, carencia de tiempo debido a las asignaciones administrativas que deben cumplir al formar parte de una institución educativa, así como un escaso reconocimiento y motivación de su labor .

## 1.2 Planteamiento del Problema

El estrés es una respuesta que se encuentra presente cuando los individuos carecen de herramientas de afrontamiento ante situaciones que perciben como amenazantes, según la organización Internacional del trabajo OIT (2016), refiere que la prevalencia del estrés en América Latina, la cual se dio a conocer que un 16 % de la población manifestó sentirse constantemente con tensión o estrés, indicando que el 25 % son hombres y el 28 % mujeres.

En Guatemala existen pocos estudios realizados en cuanto al tema “niveles de estrés en la población”, según investigaciones como la de Guerra en el año (2016), se indica dentro de las estadísticas de su estudio realizado con mujeres que laboran que el 80 % de las mismas presentan altos niveles de estrés, dando a conocer que el 5% presentan enfermedades como diabetes, el 10% migraña, el 12% colon irritable, el 20% alergias, el 23 % otras enfermedades y el 30 % gastritis, lo cual es resultado de los niveles de estrés a los que se ven expuestas.

Si bien se sabe el estrés laboral, se ve influenciado por las relaciones de trabajo, ambiente laboral, exigencias dentro del mismo, falta de habilidades para afrontar situaciones a las que se ven expuestas, entre otros factores, lo cual hace que los trabajadores perciban una carga laboral, manifiesten inestabilidad e inseguridad, por ejemplo en el ámbito de la docencia, es evidente las distintas tareas que deben llevarse a cabo, sumado a esto se debe tener una interacción activa con los estudiantes, padres de familia, autoridades de las instituciones, entre otras personas, lo cual impide que se separe la carga emocional y la moral que forma parte de un docente, dichas situaciones generan fatiga, ansiedad, preocupación, desgaste emocional, sintomatología física y sobre todo estrés, es por ello que se considera importante evidenciar si las docentes son propensas a desarrollar estrés laboral, así mismo, realizar una comparación entre el área educativa pública y privada debido a que los contextos son completamente distintos.

Por lo que dicho tema ha generado la pregunta: ¿Las docentes entre 30 y 40 años de edad que laboran en institución educativa pública y privada son más propensas a desarrollar estrés laboral?, esto con la finalidad de evidenciar los resultados y lograr así brindar técnicas que ayuden a disminuir la sintomatología independientemente del ámbito donde se presente.

### 1.2.1 Pregunta de investigación

¿Las docentes entre 30 y 40 años que laboran en institución educativa pública y privada son más propensas a desarrollar estrés laboral?

### 1.3 Justificación del estudio

A lo largo de la historia se ha mencionado que el estrés es conocido como tensión emocional y física, así mismo, que en este se ven influenciados factores biológicos, psicológicos, sociales y culturales, las personas que laboran son más propensas a presentar estrés laboral, debido a las exigencias, ambiente laboral y maneras de percibir las asignaciones y los roles, entre otros factores, es por ello que se ha decidido realizar un estudio específicamente en el ámbito docente y

con mujeres ya que según estudios mencionados anteriormente son ellas más propensas a presentar estrés laboral.

Dentro de la sociedad guatemalteca se le ha asignado un nivel alto de responsabilidad a los docentes, lo cual es impactante para la vida de los mismos, debido a que son elementos que imparten y fomentan aprendizajes. Así como influyen en el desarrollan habilidades. Las docentes que laboran en centros educativos privados y públicos presentan cierto nivel de estrés, debido a la labor que ejercen, se desea identificar en qué área son más vulnerables las docentes y cuáles son los factores que influyen logrando así brindar un aporte a dichas instituciones para que puedan conocer y actuar ante la presencia de la problemática, poniendo en práctica las técnicas que se desean dar a conocer logrando generar una prevención y disminución en cuanto a la presencia de estrés.

#### 1.4 Alcances, límites y limitantes

Entre las limitantes se encuentra la carencia de bibliografía en cuanto a estudios previos realizados de estrés laboral en docentes guatemaltecos, así también entre los límites de la investigación se puede mencionar la dificultad de tiempo para la aplicación de las evaluaciones, la falta de recursos económicos para obtener diferentes evaluaciones psicológicas.

Esta investigación se realizará durante el segundo y tercer trimestre del año 2018, con personas de sexo femenino que se encuentren entre la edad de 30 a 40 años y que laboren en centros educativos públicos y privados del área metropolitana de Guatemala, que residen dentro del área del municipio de Santa Catarina Pinula, asimismo que presenten interés en formar parte del estudio, se pretende socializar dicha investigación para crear conciencia tanto en docentes como en centros educativos con la finalidad de tener una mejor calidad de vida

## 1.5 Objetivos

### 1.5.1 Objetivo General

Evaluar si las docentes que laboran en institución educativa pública y privada presentan estrés laboral.

### 1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar si las docentes que laboran en institución educativa privada y pública son propensas a desarrollar estrés laboral.
- Identificar qué factores influyen en desarrollar estrés laboral en instituciones educativas públicas y privadas.
- Promover la utilización de técnicas que disminuyan el estrés laboral en docentes que laboran en institución privada y pública.

## Capítulo 2

### Marco Teórico

#### 2.1 Definición de estrés

Una de las palabras más utilizadas en las personas es conocida comúnmente como “estrés” cabe mencionar que no siempre se indica una definición certera de dicho término, debido a que décadas atrás se ha modificado el significado de la misma, lo cierto es que generalmente este se presenta cuando un individuo percibe una situación como amenazante ante la carencia de habilidades de afrontamiento.

Dicho término fue introducido por Hans Selye (1926), en el área científica y luego de ello Cannon Hess (1932) lo incluyen el área fisiológica y neurobiológica lo cual hace que finalmente J. Watson (1956) da importancia al tema de estrés dentro del área psicológica hasta la actualidad.

Cabe agregar que etiológicamente se deriva del latín *stringere* cuyo pasado es *strictus* que se relaciona con comprimir o apretar esto según el Webster’s Dictionary (1828). En el siglo XX el término fue acuñado y definido por Lain (2010) como “situación de un individuo o de alguno de sus órganos o aparatos que, por exigir de ellos un rendimiento superior al normal, les pone en riesgo próximo a enfermar”, Lain (2010) propone que la palabra “*stress*” sea convertida al castellano planteando el uso de la misma como “estrés”, asimismo, formula la definición que aparece en el año de 1984 en la vigésima edición del Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española DRAE, (2010).

Dadas las condiciones que anteceden, la Real Academia Española años más tarde (2001), incluye el término como “una tensión por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” la cual, en relación al contexto, por tensión, énfasis, presión o sobre carga.



Asimismo, se conoce por Oblitas (2010) que el término estrés se utiliza para referir que la sintomatología presente afecta grandemente el área de salud y la vida, ya que se manifiesta tensión, cansancio, dificultad para exteriorizar emociones de una manera adecuada, entre otras consecuencias, logrando así alterar el bienestar de cada individuo.

Cabe agregar que la Organización Mundial de la Salud (2015) aporta una definición más, ya que indica que el estrés tiene como consecuencia reacciones fisiológicas que obligan a actuar para lograr así sobrevivir, dichas reacciones podrán ser de manera asertiva o no, debido a que las mismas dependerán de la situación y el medio.

Para Rivera (2010) con referencia a lo anterior la psicología ha definido el término de estrés como la presencia de síntomas provocados por un ambiente, que el sujeto percibe como imposición o exigencia que excede de los recursos con los que cuenta, generando así que el bienestar se vea afectado.

Además de las definiciones presentadas sobre el tema de estrés, se da a conocer que para Rivera, (2010) el mismo puede ser distinguido de dos maneras, una de ellas es popular ya que fue interpuesta para lograr ser utilizada de manera habitual, la cual indica que independientemente del estímulo o situación que genere una alteración o afecta el equilibrio fisiológico que se conoce como normal en un organismo, asimismo, genera tensión física, emocional y cognitiva.

En relación con lo anterior se implica que otra forma de darle una definición según Rivera (2010) al estrés puede ser de manera científica ya que la misma ha tenido un nivel de confusión debido a que se dificulta establecer un significado certero y que pueda ser comprendida. Según Selye entre sus definiciones se encuentra que el estrés es la suma de los cambios no específicos causados por hiperfunción o lesión

## 2.2 Etapas del estrés

Como se ha mencionado anteriormente Selye (1926) es quien da a conocer que el estrés es producido por varios factores, a los cuales se les denomina alarmógenos debido a que son ellos quienes contribuyen para que se presente el mismo, al generar esta respuesta la denomina síndrome general de adaptación, en la cual se presentan tres etapas, las cuales se estarán profundizando en los siguientes apartados, la primera de ellas es conocida como reacción de alarma, la segunda estado de resistencia y por último la fase de agotamiento.

### 2.2.1 Reacción de alarma

Para Oblitas (2010) la alteración que se presenta se debe a las glándulas situadas en el hipotálamo y la hipófisis, así como glándulas suprarrenales, ubicadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal, el proceso inicia cuando el cerebro envía información al hipotálamo y es ahí donde se producen factores que sirven como liberadores, quienes también envían información, entre ellos se encuentra la hormona ACTH, la cual viaja mediante el torrente sanguíneo hasta la corteza y la glándula suprarrenal la cual produce cortisona y otras hormonas llamadas corticoides, al mismo tiempo envía información por la vía nerviosa hasta la médula suprarrenal activando así la secreción de adrenalina y es por medio de este proceso que se determina que ambas hormonas son responsables de reacciones presentes en el organismo mediante la economía corporal.

En relación a lo anterior la fase de alarma se resume en la presencia de sintomatología física que genera cambios en el cuerpo debido al acercamiento inicial con un estresor, se presenta como una defensa inmediata, lo cual puede provocar una carga forzada generando una alteración en el sistema inmunitario, provocando resultados desfavorables.

### 2.2.2 Estado de resistencia

Para Oblitas (2010) se denomina así cuando se expone ante la amenaza de agentes perjudiciales físicos, químicos, biológicos o sociales, el impacto es alto y es por ello que se dificulta al organismo recibir dicha señal, por lo cual se debe optar por una fase de adaptación de forma gradual, la cual permite que se ajuste o cree un mecanismo de resistencia lo cual hace que se cree un balance entre el medio externo con el interno de cada persona, un dato importante es que dicho proceso requiere más tiempo que la primera fase, debido a que la misma dependerá de la capacidad de adaptación y de la situación presente

Por otro lado, se indica que al momento de estar frente a la situación estresante el individuo logra adaptarse y es ahí donde la fase de alarma culmina y da inicio a un nivel de resistencia que va en aumento.

### 2.2.3 Fase de agotamiento

Según Oblitas (2010) en la fase anterior el individuo logra crear resistencia y cuando la misma se reduce o termina, surge un nuevo proceso en el cual da inicio la fase de agotamiento debido a que cuando los individuos se encuentran expuestos mayor tiempo a situaciones estresantes esta puede terminar. En algunos casos puede que los individuos se repongan de esta fase y logran así interactuar con el medio

Al momento de estar expuesto durante vario tiempo ante la situación estresora la cual ha permitido que el individuo se adapte, llega un momento en el que empieza a tener un desgaste de energía y pueden volver a aparecer los síntomas de la fase de alarma.

Para AA.VV (2010) las etapas anteriores se relacionaban con la vida de las personas, debido a que la primera de ellas se presentaba principalmente en la niñez cumpliendo con la reactividad a los estímulos y a la carencia de resistencia, por consiguiente, la segunda de las etapas se mantiene relacionada con la edad adulta ya que es en la misma en donde se observa un nivel alto de

fortaleza y resistencia; finalmente indica la etapa de la vejez debido a que en ella se dificulta la adaptación y el agotamiento es definitivo.

### 2.3 Predisposición genética y predisposición aprendida del estrés

El ser vulnerable hereditariamente ante la presencia de estrés se relaciona con parte de la hipersensibilidad, lo cual genera que un individuo perciba como amenaza lo que posiblemente tenga solución.

Menciona Márquez (2006) la predisposición genética al estrés se ve claramente en los portadores que regula el transportador de serotonina (SERT) y es ahí donde el individuo presenta un nivel alto de ansiedad, temor y problemas afectivos, debido a que es la serotonina es la que mantiene fuerte relación con la presencia del estrés.

Por otro lado, continua Márquez (2006) la predisposición aprendida es la que surge cuando el individuo se encuentra ante una situación que causa conflicto y el mismo considera que no puede enfrentar, es ahí donde aprende a reaccionar de manera estresada, produciendo así una descarga de noradrenalina provocando un nivel elevado de hipertensión

Al momento de presentar estrés se genera una respuesta innata, la cual hace que las personas actúen en defensa o en forma de huida, esto dependerá de cada una de ellas y de la situación que se presente.

## 2.4 Tipos de estrés

Según Bensabat (1987) citado por Naranjo (2010) refiere que el nivel de estrés indica la dosis de estrés biológicamente necesaria para cada persona, con el propósito específico de lograr desempeñar de una manera óptima y armoniosa la posibilidad de adaptarse a situaciones conjuntamente con la personalidad, ya que como seres humanos es necesario que en algún momento se presente el estrés, debido a que por medio de este cada quien llega a conocer sus límites y la capacidad de adaptación, así como el nivel de presión que es capaz de soportar, lo importante es conocer que la presencia de los diferentes tipos de estrés dependerá de cómo es percibido por cada individuo, ya que lo que para uno puede ser placentero para otro puede ser amenazante.

### 2.4.1 Estrés agudo

Es conocido comúnmente por American Psychological Association (s.f.) debido a que es generado por los requerimientos e influencias del pasado, de la anticipación al futuro, cuando el nivel del mismo mantiene un equilibrio, este puede llegar a permitir que los individuos realicen distintas acciones sin presentar complicaciones, por el contrario, cuando el nivel es elevado genera un desgaste, lo cual puede desarrollar malestar estomacal, tensiones, dolor de cabeza, entre otros síntomas que impiden que la persona se desenvuelva en los distintos entornos, este tipo de estrés dura un período corto de tiempo .

Entre los síntomas del estrés agudo se puede reflejar según American Psychological Association (s.f.) una agonía emocional, debido a que se puede manifestar ansiedad, enojo e irritabilidad en un mismo instante, así como problemas musculares, en los cuales se incluyan dolores, dificultad en los ligamentos, tensiones; también se pueden mostrar problemas estomacales, intestinales, acidez, estreñimientos, diarrea; finalmente otro síntoma puede ser sobreexcitación la cual hace que se genere una presión sanguínea, ritmo cardiaco acelerado, transpiración en las manos, mareos, palpitaciones, problemas para respirar y dolor en el pecho.

#### 2.4.1.1 Estrés agudo episódico

Las personas que presentan estrés agudo manifiestan un mal carácter, según Oblitas (2010) pueden estar demasiado agitados, así como ser irritables, estar ansiosos, generalmente están tensos y apurados, pueden ser hostiles y manifestarse irritados, el trabajo se convierte en un ambiente que genera demasiado estrés, se presentan síntomas como dolor de cabeza, hipertensión, dolor en el pecho, así como problemas cardiacos, lo cual surge de la preocupación continua. Quienes lo presentan pueden llegar a ser personas que se resisten a realizar un cambio.

#### 2.4.2 Estrés crónico

Según Oblitas (2010) este tipo de estrés es agotador, afecta el cuerpo, la mente, el área emocional, debido a que las personas que atraviesan por el mismo, se les dificulta buscar soluciones a las situaciones que perciben como amenazantes, es por ello que los individuos carecen de esperanzas para encontrar una solución, este puede ser generado desde la infancia, lo cual afecta la personalidad, ya sea por el sistema de creencias y las convicciones que son adaptadas.

#### 2.4.3 Eustrés

Según Gutiérrez (1998) citado por Oblitas (2010) se da a conocer que el estrés puede generar respuestas agradables las cuales se denominan como “Eustrés” ya que éste causa un daño leve, debido a que desea establecer un enfoque positivo ante la presencia de situaciones que generan un desajuste, generalmente el estrés se trabaja en el área de salud, debido a que por medio de este se desea prevenir e intervenir en la presencia del mismo, ya que no únicamente se debe enfocar en la psicopatología, orientando así a inclinarse por una respuesta positiva ante una situación estresante ya que es generador de experiencias positivas, satisfactorias, sensaciones y sentimientos que generan placer, permitiendo así el fortaleciendo del nivel de autoestima, así como las propias estrategias que sirven de afrontamiento, promoviendo los procesos de salud y bienestar.

Así mismo, se utiliza dicho término para indicar una respuesta que mantiene salud tanto física como mental fortaleciendo el funcionamiento del cuerpo para que este logre un óptimo potencial por ende la persona mejore su calidad de vida y logre así presentar un mejor nivel de adaptación.

#### 2.4.4 Distrés

También conocido como mal estrés, debido a que sus resultados son desfavorables, ya que son quienes causan un daño mayor al eustrés, aunque generalmente al mencionar el término estrés las personas lo asocian con respuestas negativas, su tratamiento se encuentra enfocado en reducir la tensión muscular, liberar la mente de procesos cognitivos que generan estrés. Por otro lado, Selye (1946), citado por Naranjo (2010) indicaba que el estrés es un generador de angustia, que al mismo tiempo se convierte en distrés, ya que se desarrolla un deterioro entre la mente, cuerpo, armonía, lo cual impide que se reaccione de manera favorable ante la presencia de distintas situaciones.

### 2.5 Definición de estrés laboral

Sánchez, (2011) citando a Martínez Selva (2004)

El estrés laboral surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo tratándose entonces de situaciones de corta duración, sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos psicofisiológicos y sociales pueden ser igualmente duraderos (p. 16).

Para Marulanda (2007) los estudios del mismo han surgido en relación a las consecuencias que genera el trabajo en las personas que laboran, relacionándose con la productividad y el entorno en que se desempeña el trabajo, su nombre ha surgido de la percepción de un balance del trabajador ante condiciones psicosociales, percepción de las propias capacidades y expectativas, debido a que los factores psicosociales influyen en cómo es percibida dicha situación en el empleo, así

mismo de las exigencias a las que es sometido y si cuenta con los recursos para afrontar los requerimientos, es por ello que se denomina estrés laboral.

La representación del estrés laboral se muestra cuando la exigencia laboral sobrepasa la capacidad de enfrentar o mantener control, es por ello que según Cano (2002) define el estrés laboral

Cuando se produce una divergencia entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona para hacerles frente se genera estrés. Es por ello que el estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y efectivamente a situaciones que lo requieren (p.1)

## 2. 5.1 El modelo de Demanda, control y apoyo social de Job Strain

Karasek y Theorell en (1996) citado por Marulanda (2007) dan a conocer uno de los modelos más usados dentro del tema de estrés laboral, ya que en él se especifica que la relación que se establece con las demandas del trabajo y la carencia de control para afrontar las mismas, así como estas generan tensión emocional en cada trabajador, lo cual trae como consecuencia malestares que repercuten en el área psicológica, social, cognitiva y emocional.

Para Marulanda (2007) en dicho modelo se indica que la demanda es una carga que se describe a nivel cualitativo y cuantitativo, ya que es a nivel de actividad o bien a nivel de alerta mental que solicita un empleado para ejecutar lo asignado, puede que en algún momento se agregue la presión del tiempo aumentando la carga mental.

Otro de los elementos dentro de este modelo es el control, ya que en este se observa el nivel de autonomía con la que cuenta el trabajador para responder a las demandas, así bien, orienta a tomar decisiones en el trabajo para lograr así solucionar los retos con la ayuda de habilidades, ya que cuando la persona se encuentra en esa situación puede generarse la productividad que orienta a la persona a tener la capacidad de decisión, permitiendo así que el trabajador obtenga la oportunidades de aprender y usar habilidades.



El tercer elemento que se destaca en dicho método es el apoyo social, que según Marulanda (2007) debido a que es parte de lo que obtiene el trabajador en el ámbito social, actuando como mecanismo de protección entre las situaciones que se perciben como amenazante, ya que actúa como mecanismo de factor social, lo cual afectaba de manera especial, favoreciendo la salud, contribuyendo a obtener nuevos aprendizajes.

### 2.5.2 Modelo de desbalance, esfuerzo y recompensa

El modelo fue propuesto por Siegrist (1996) según lo citado por Marulanda (2007), asimismo indica que se orienta a la persona a descubrir la importancia que tienen las mismas dentro del área laboral, debido a que es el trabajo quien brinda oportunidades como aportar y ejecutar, así bien como para ser reconocido o ser parte de un grupo social significativo, el cual genera vínculos, entre funciones, estructura social, en este ámbito el trabajo genera un aporte de demandas y obligaciones para luego obtener como recompensa el dinero, oportunidades, estima estatus laboral, en conclusión se indica que se debe llevar a cabo un esfuerzo para obtener una recompensa, ya que al no tener esta se genera ansiedad, preocupación que activan la presencia de tensión o bien estrés afectando la salud del trabajador.

## 2.6 Burnout

Generalmente es conocido como “síndrome de quemarse en el trabajo”, con base a ello Zavala, (2008) citando a Del Pozo, (2000) refiere que el término de Burnout es incorporado en el área de psicología laboral por el psiquiatra Freudenberg, debido a un estudio realizado en el cual se evidencia cómo personal que laboraba como voluntariado en una clínica de personas con adicción al consumo de drogas, manifestaba un desgaste el cual disminuía su energía, desarrollando un agotamiento, así mismo características de ansiedad y depresión, así como desmotivación para ejercer su trabajo de la mejor manera. Cabe mencionar que el Burnout se caracteriza por la presencia de estrés al interactuar con otras personas en el área laboral, debido a que se encuentra relacionada con un intercambio de emociones.

### 2.6.1 Burnout en docentes

Para Zabala (2008) el *Burnout* puede presentarse en los docentes debido a que son individuos que se mantienen en interacción con estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicios, la presencia del mismo puede estar ligada a una sintomatología crónica lo cual hace que no se cuente con los recursos de afrontamiento, debido a que las respuestas al mismo posiblemente hacen que el docente perciba el trabajo como algo fastidioso, aburrido, manifestándose en consecuencias físicas y psicológicas.

El estrés de un docente según Zabala (2008) se ha definido debido a las experiencias que son generadoras de emociones desagradables, mal humor, depresión, ansiedad, frustración, así mismo se encuentra caracterizado por la presencia de cansancio mental y físico, así como la aparición de pensamientos que provocan la manifestación de actitudes negativas hacia quienes los rodean en el ambiente laboral, es por ello que el docente se encuentra expuesto a la presencia de estrés.

### 2.7 Fases del estrés laboral

Estas fases han surgido de distintos estudios y observaciones clínicas, relacionadas con la personalidad de cada individuo, así como las características del entorno en el cual se encuentran laborando, lo cual hace que Wulf Rossler, quien fue docente de psiquiatría da a conocer seis fases que están presentes en el burnout, las cuales se describen a continuación según Rivera (2010):

En las primeras tres fases se habla de los síntomas premonitorios, reducción de compromiso y reacciones emocionales, debido a que se puede presentar una enorme responsabilidad con las asignaciones y llegar a trabajar más horas de lo establecido, generando una falta de energía, fatiga, dificultad para relajarse o descansar, así como características de ansiedad, problemas digestivos y somatizaciones; desilusión, distancia social, carencia de empatía, problemas para escuchar a otros y lograr comprenderlos, se generan actitudes negativas, presencia de pensamientos de insatisfacción laboral, sentimientos de no ser reconocido y de ser explotado, dificultad para relacionarse de manera satisfactoria con compañeros de trabajo, sentir culpa, cambio de humor repentino, desvalorización, estado de ánimo decaído,

pesimismo, apatía, resistencia emocional, sensación de debilidad, llanto, agresión, reproches, impaciencia, intolerancia, desconfianza, rabia y conflictos interpersonales.

Finalmente se encuentran las fases de reducción de funciones psicológicas, psicosociales, reacciones psicósomáticas y la fase de desesperación, en ellas se ve afectada la capacidad cognitiva por medio de deficiencia en la memoria, concentración, resolución de conflictos, organización, incapacidad para brindar instrucciones de forma clara y precisa, así también, pérdida de la creatividad e imaginación y resistencia a la innovación, deterioro en la vida emocional, social, en intereses extra laborales, en conversaciones y por hobbies e incluso por actividades que se realizaban anteriormente, presencia de dolores, problemas digestivos, subir o bajar de peso, tensión muscular, dificultades en el sueño, hiperactividad vegetativa, palpitaciones, problemas sexuales, consumo de alcohol y tabaco, dificultad para relajarse o disfrutar actividades de ocio, carencia de un sentido de vida, intentos e ideas suicidas, desesperación y existencial (p. 143).

## 2.8 Causas o estresores del estrés laboral

Bustos (2015) citando a Aguayo y Lama (S.F.) indican que

Los estresores laborales o bien ocupacionales son considerados como un conjunto de situaciones físicas o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que con frecuencia producen tensión y otros resultados desagradables para la persona, siendo elementos recurrentes de carácter estimular ante los cuales las personas suelen experimentar estrés y consecuencias negativas. (p. 53)

Para Busto (2015) así mismo, se conoce que entre los estresores se encuentra la evaluación que cada individuo genera ante las distintas situaciones a las que se ve expuesto, así como al nivel de vulnerabilidad y las características que se presenten

Entre ellas se encuentra el exceso de trabajo, según Marrau (2005) así como realizar un esfuerzo extra generando sintomatología ansiosa, cansancio, otra de las causas es la desmotivación dentro

del empleo, así como la pérdida de la vocación, ilusión, tareas que deben realizarse fuera del área de trabajo o bien del horario laboral

Otro de los estresores es el ambiente y entorno laboral, para Bustos (2015) así como la iluminación, falta de ventilación, características de la personalidad, sobrecarga de trabajo, tareas repetitivas, complejidad de estas, deterioro en las relaciones con los jefes o coordinadores, así como compañeros, ambigüedad de los roles, cambios por nuevas tecnologías, condiciones ambientales desfavorables

## 2.9 Consecuencias del estrés laboral

Para Ólica (2010) el estrés laboral es el causante de desarrollar consecuencias físicas y psicológicas en las personas que lo presentan, así mismo, se observa una derivación negativa de los resultados en el trabajo que se devenga, entre las consecuencias también se puede observar que se desarrolla un deterioro en el sistema cardiovascular, problemas gastrointestinales, dolores en distintas partes del cuerpo, así como migraña, por otro lado se observa que la persona puede presentar hipertensión, síntomas depresivos, conflictos en los diferentes entornos, también puede demostrar conducta agresiva, ansiedad, deterioro en el nivel de autoestima, así mismo, en el área sexual, en la salud neurológica, perjudicando la función intelectual, provocando desmotivación, bajo rendimiento, cansancio emocional y apatía.

Para Marrau (2005) apoyando la información anteriormente expuesta, se establece que el estrés laboral es una reacción que altera la capacidad laboral, afectando la relación con las personas de las que se encuentra rodeado un docente dentro de la institución educativa, es evidente el deterioro en la calidad de enseñanza, disminución de la productividad, así mismo, puede generar pensamientos que orienten a realizar una evaluación negativa del trabajo que desempeñan, los docentes pueden sentir un descontento consigo mismos, en cuanto al área emocional, pueden expresar falta de energía debido a que se encuentran emocionalmente agotados

Para Marrau (2005) entre los síntomas presentes se encuentran, las alteraciones del sueño, úlceras, tensión, mareos, vértigo, consumo de café, alcohol, conflictos con compañeros de trabajo e incluso con la familia, dificultad para concentrarse, sentimiento de vacío, fracaso, poca tolerancia a la frustración, hipoacusia debido a que existe un deterioro en el área auditiva, afecciones de la voz.

## 2.10 Técnicas para el manejo y prevención de estrés

Es necesario dar a conocer técnicas que sean factibles para la disminución de estrés laboral en docentes, es por ello que se han tomado las mismas que han sido establecidas por García & Nogueras, (2013) así como Bustos, (2015), las cuales se describen a continuación:

Darse cuenta, gestionar el tiempo, cambiar lo posible, hacer conciencia de las consecuencias que el estrés genera, organizar de una mejor manera el tiempo, realizando una actividad a la vez y no varias, tomar tiempo de descanso y de ocio. Evitar exigir más de lo esperado, orientarse al presente, reflexionar y analizar sobre los distintos conflictos que se puedan resolver, buscando solución, decir “no” cuando considere que se le dificulta realizar la asignación o que se encuentra con varias retribuciones y carece de tiempo para llevar a cabo, centrarse en establecer metas que sean realistas, evaluando si se cuentan con los recursos necesarios y cuáles son los que debe seguir fortaleciendo, evitar preocupaciones pasadas o futuras.

Así mismo, es indispensable que se dedique un tiempo para el ocio y la relajación, técnicas de yoga, taichí, escuchar música relajante y tomar un tiempo para dormir. Evaluar si el pensamiento que se está presentando es verdadero, desafiando el pensamiento irracional. Elegir como se desea afrontar la situación que se ha presentado para lograr así evitar que se genere estrés, tomar en cuenta que se debe resolver lo que se pueda, aceptar lo que no pueda cambiarse. Brindar apoyo emocional, orientando a establecer habilidades sociales y de apoyo. Como institución, brindar apoyo incondicional, así como establecer metas reales que sean factibles para los trabajadores, desarrollando programas de salud dentro de la misma (P.139).

## **Capítulo 3**

### **Marco Contextual**

Para desarrollar la investigación relacionada con la docencia y el estrés laboral, se han llevado a la práctica acciones como establecer tema y población con la que se desea trabajar, así como metodología para evaluar y estudiar, logrando así obtener respuesta a la pregunta de investigación que se ha planteado ¿Cómo las docentes entre 30 y 40 años de edad que laboran en institución educativa pública y privada son más propensas a desarrollar estrés laboral? Al obtener los datos necesarios se logrará crear un análisis que podrá ser socializado para introducir conciencia de los factores que intervienen, asimismo, brindar estrategias que pueden ser empleadas fácilmente.

#### **3.1 Método**

Este estudio se realizará empleando el método de investigación mixto, debido a que se tomará una muestra de 20 docentes mujeres entre la edad de 30 a 40 años, que laboren en institución privada y pública, se utilizará la técnica del cuestionario y la aplicación de una prueba psicométrica, las cuales permite recabar datos cualitativos y cuantitativos en relación al problema presentado logrando así evaluar si las docentes que laboran en institución educativa pública y privada presentan estrés laboral, finalmente se elaborarán graficas numéricas con los resultados obtenidos con la intención de brindar una propuesta para la promoción de salud mental en los docentes reduciendo así el nivel de estrés.

#### **3.2 Tipo de investigación**

La investigación será de campo debido a que en ella se recabará información de manera directa, así mismo se obtendrán datos cualitativos y cuantitativos los cuales permiten describir y responder a la interrogante planteada, ya que se determinará si las docentes que laboran en institución educativa privada son propensas a desarrollar estrés laboral en comparación a las docentes que laboran en institución educativa pública, a su vez se indicarán los factores que

influyen para finalmente proponer técnicas que ayuden a disminuir el estrés laboral en docentes mujeres.

### 3.3 Niveles y Técnicas de investigación

Se establece que el nivel de la investigación es de tipo exploratorio y descriptivo, debido a que luego de recopilar los datos por medio del cuestionario de respuesta cerrada elaborado por el investigador y dos Escalas de Apreciación del Estrés (EAE) para evaluar estrés general, así como, estrés socio-laboral; se ejecutará una explicación detallada del problema que se está investigando.

### 3.4 Pregunta de investigación

¿Las docentes entre 30 y 40 años que laboran en institución educativa pública y privada son más propensas a desarrollar estrés laboral?

### 3.5 Variables de la investigación

La variable dependiente de esta investigación son mujeres docentes entre 30 y 40 años de edad que laboran en institución pública y privada que sufren estrés laboral, a causa de los cambios psicológicos y físicos que presentan las docentes debido a las asignaciones o exigencias laborales, ya que en Guatemala existen pocos estudios sobre el nivel de estrés que se maneja en el área de docencia, esta ha sido una promoción para interesarse en el tema y realizar la presente investigación.

### 3.6 Análisis de factibilidad y viabilidad

La presente investigación permite un análisis factible, debido a que la muestra seleccionada es realista y posible acceso a la misma ya que el investigador se desenvuelve en un entorno de

docencia y los instrumentos de investigación reflejan resultados de acontecimientos estresantes, estrés general, estrés socio laboral y estrés en la conducta.

### 3.7 Muestreo

Dicha investigación se desarrollará con la participación voluntaria de 20 docentes de sexo femenino que se encuentren en edad de 30 a 40 años, que laboren en centro educativo público y laboren en centro educativo privado del sector metropolitano de Guatemala, por medio de una muestra directa.

### 3.8 Sujetos de la investigación

Esta investigación se desarrollará con la ayuda de 20 mujeres que se encuentren en edad de 30 a 40 años, que deseen participar y que actualmente laboren en un centro educativo privado y público, dentro del municipio de santa Catarina Pinula del departamento de Guatemala.

### 3.9 Instrumentos de investigación

Los instrumentos a utilizar son el cuestionario de respuesta cerrada elaborado por el investigador para cuantificar los resultados y la Escala de Apreciación del Estrés para evaluar estrés general, así como la Escala de estrés socio-laboral.

### 3.10 Procedimiento

Se solicitará la participación voluntaria de 20 docentes mujeres que laboren en institución privada y pública, dentro del municipio de Santa Catarina Pinula del departamento de Guatemala, para luego realizar la aplicación del cuestionario de respuesta cerrada, así como la aplicación de las dos Escalas de Apreciación del Estrés, seguido del estudio de los resultados por medio de un análisis para finalmente presentar la información obtenida.



### 3.11 Cronograma

**Tabla No. 1**  
**Cronograma de actividades**

Mes	Mayo			Junio				Julio				Agosto				Sept.				Octubre				Nov.			
Semana	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección del tema	■	■																									
Respuesta facultad			■																								
Elaboración de tabla de variables				■	■																						
Marco referencial y contextual					■	■																					
Marco Teórico								■	■	■	■																
Correcciones del marco Teórico												■	■	■	■	■	■	■	■								
Trabajo de campo																				■	■	■	■				
Presentación/análisis de resultados																								■	■	■	
Cierre proceso Investigativo																											■

Fuente: elaboración propia, 2018.

## **Capítulo 4**

### **Presentación y discusión de Resultados**

#### **4.1 Presentación de resultados**

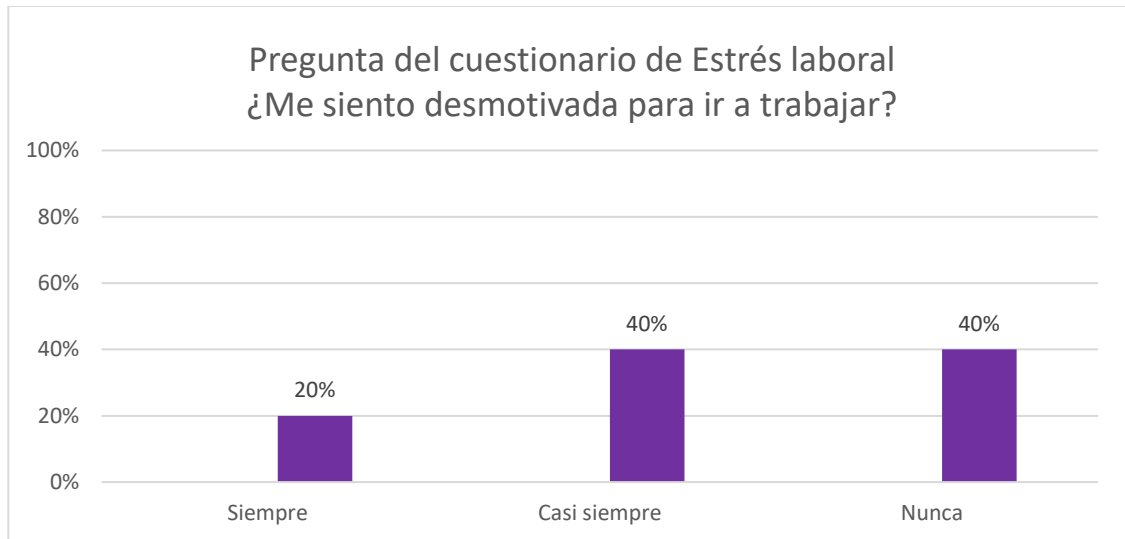
En el siguiente capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos en la investigación de campo, por medio de la encuesta que fue contestada por mujeres docentes de 30 a 40 años de edad, las cuales laboran en institución pública y privada dentro del el área metropolitana, para ello se contó con la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral, el cual consta con 20 ítems, así como la aplicación de la Escala EAE-G la cual tiene como objetivo dar a conocer la incidencia de los distintos acontecimientos que son generadores de estrés a lo largo del ciclo vital, la misma está compuesta por 53 ítems que engloban el estrés en el área de salud, relaciones humanas, estilo de vida, así como asuntos laborales y económicos.

De igual manera, se aplicó la Escala EAE-S que cuenta con 50 ítems, ya que tiene como finalidad el estudio del estrés en el ámbito laboral, tomando en cuenta el trabajo en sí mismo, contexto laboral y relación del sujeto con el trabajo. De acuerdo con la recolección de datos se presentan los siguientes resultados.

#### 4.1.1 Presentación de resultados Cuestionario de Estrés Laboral

**Gráfica No. 1**

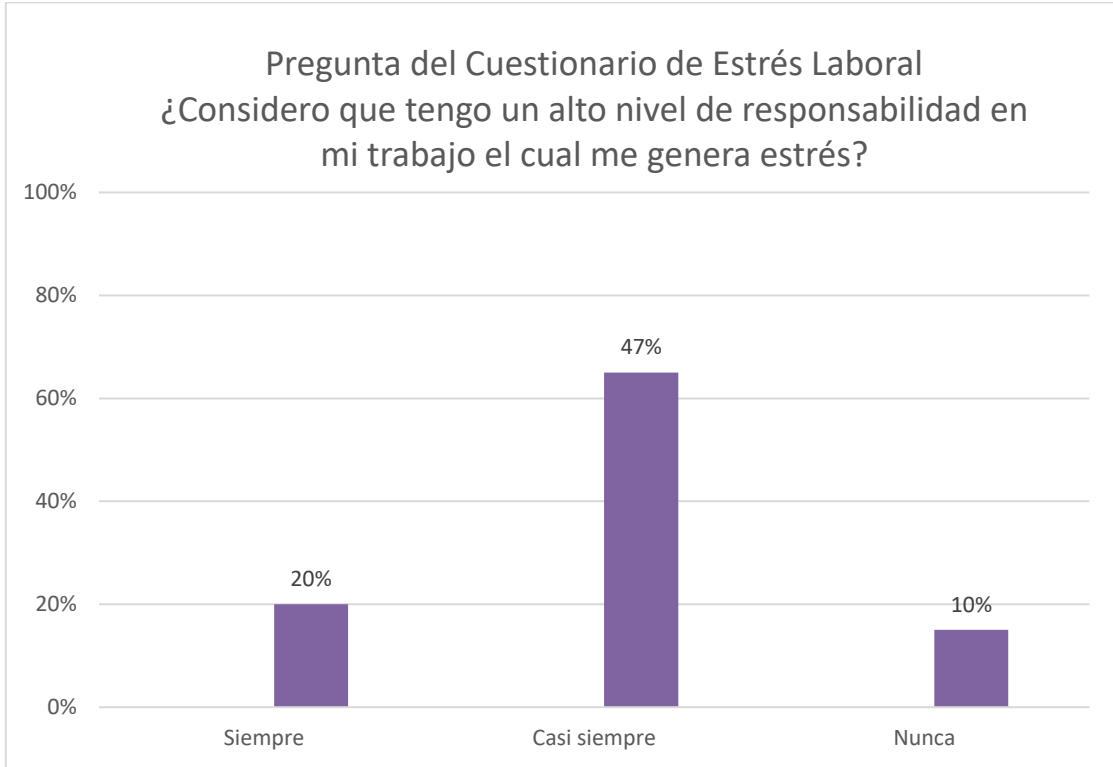
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,  
en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

En la gráfica No. 1 se puede evidenciar que un 40% de las personas encuestadas casi siempre se sienten desmotivadas para ir a trabajar, por el contrario, un 40% indica que nunca se presentan desmotivadas.

**Gráfica No. 2**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**

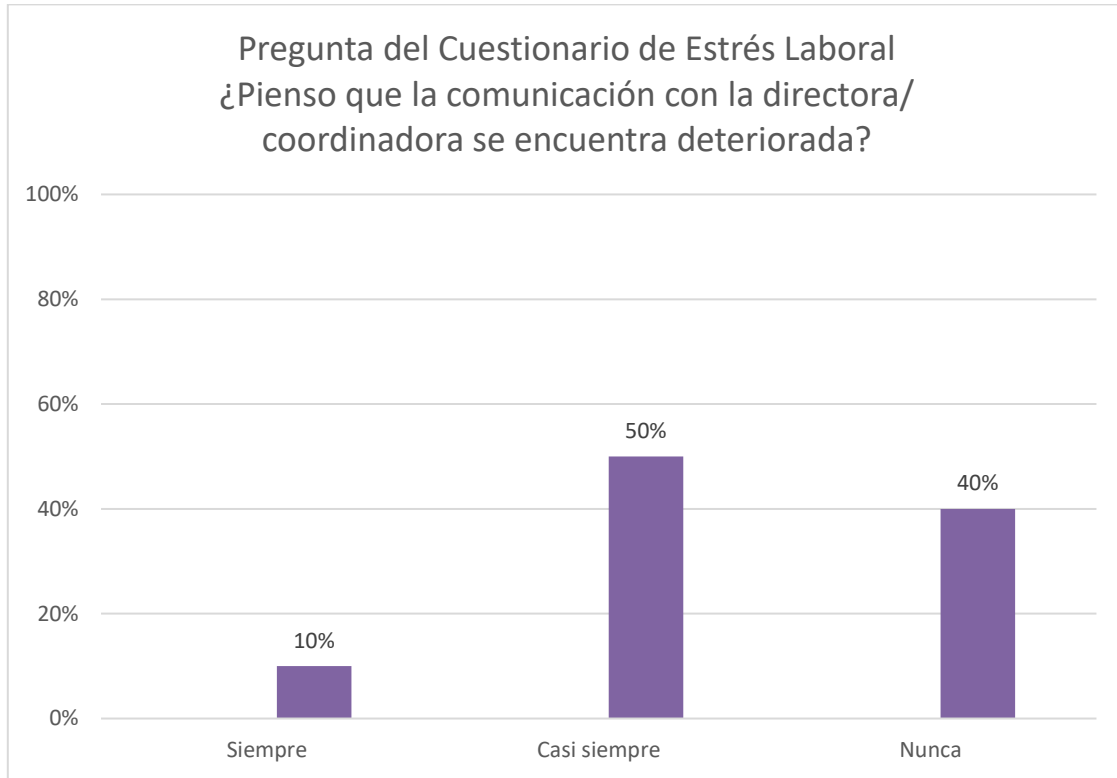


Fuente: Elaboración propia, (2018).

En la presente gráfica se da a conocer que un 20% de la población indica que tiene un alto nivel de responsabilidad en el trabajo, el cual le genera estrés y un 47% casi siempre lo presenta.

### Gráfica No. 3

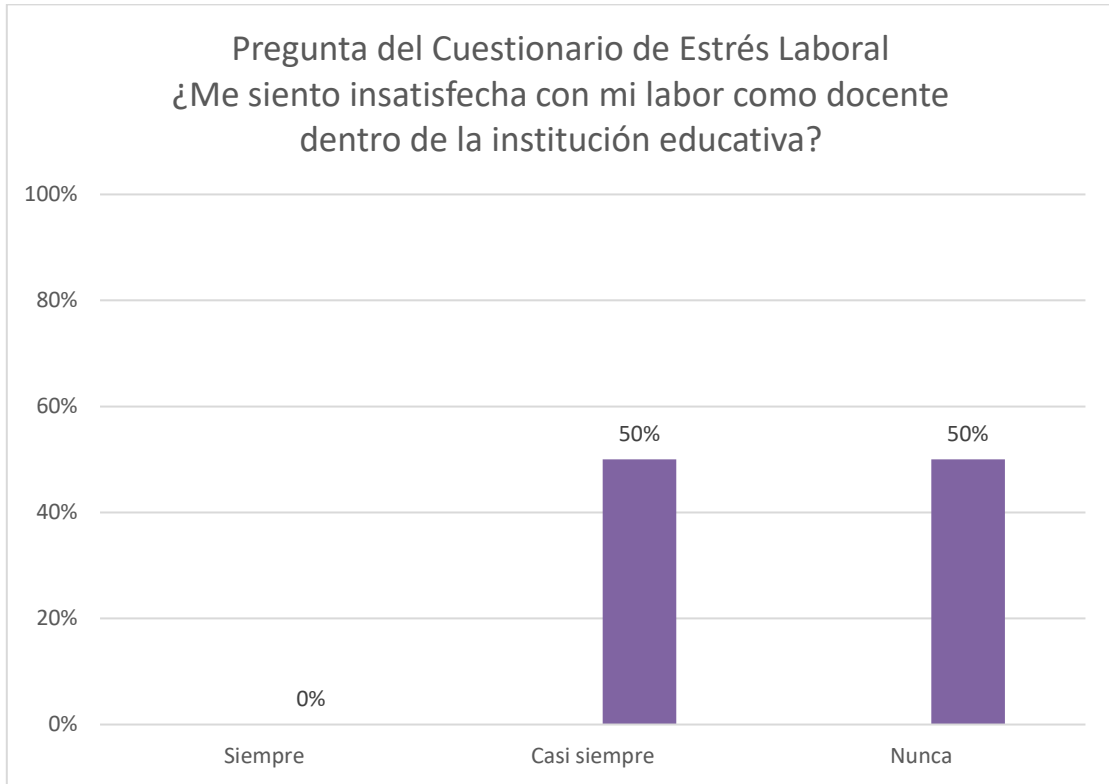
#### Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula



Fuente: Elaboración propia, (2018).

La gráfica muestra que el 50% de las personas evaluadas piensan casi siempre que la comunicación con la directora o coordinadora se encuentra deteriorada, por el contrario, un 40 % nunca lo ha presentado.

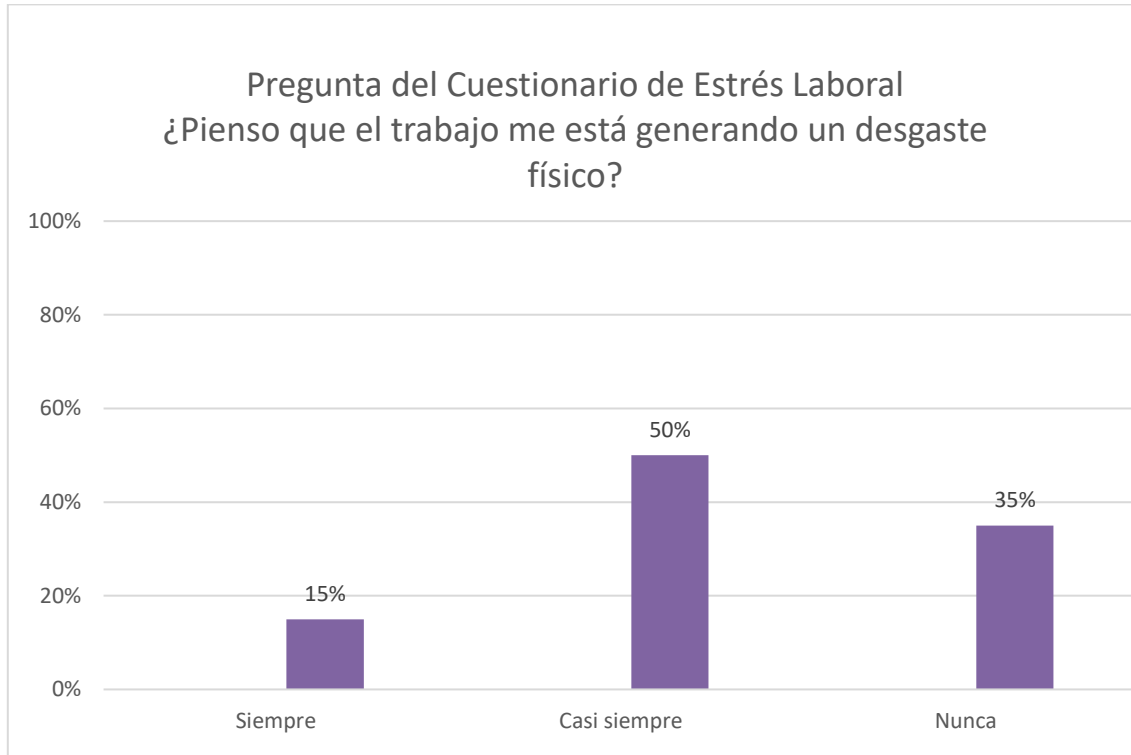
**Gráfica No. 4**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

En cuanto las sentirse insatisfecha con la labor que ejerce dentro de la institución educativa, la gráfica indica que un 50% de las mujeres encuestadas casi siempre han presentado este sentimiento, inverso a ello el otro 50% nunca ha generado el mismo.

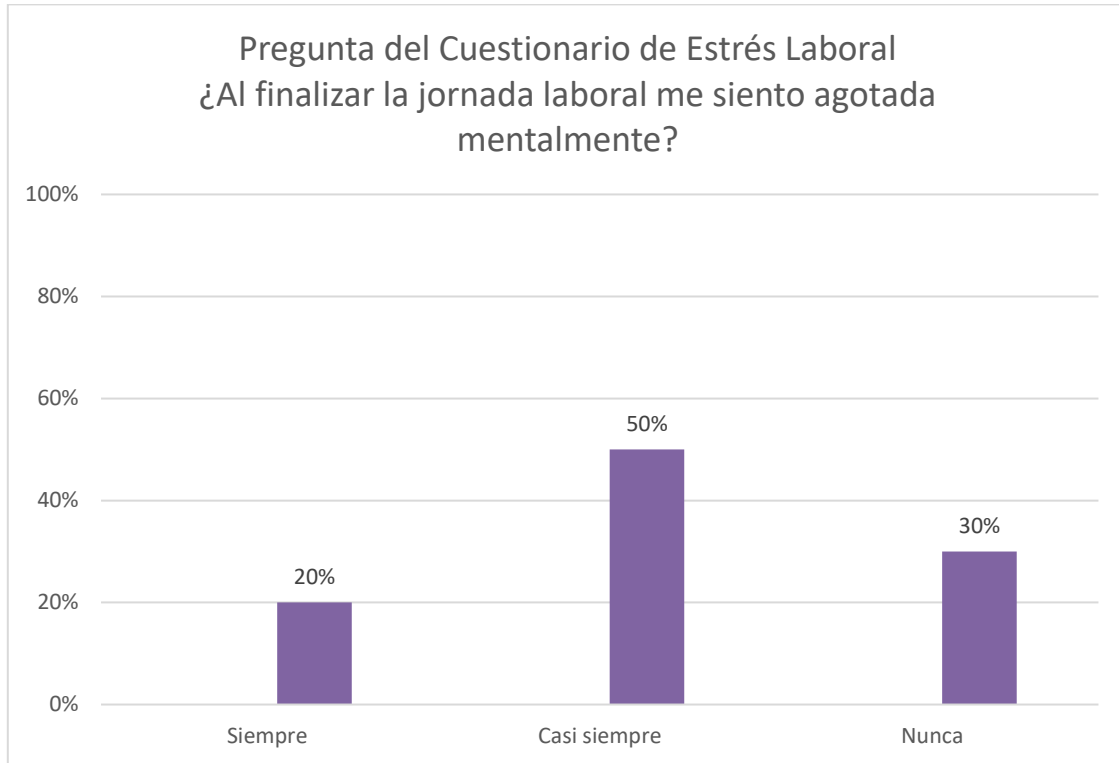
**Gráfica No. 5**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

Como se observa en la gráfica No. 5, es evidente que un 50% de las docentes piensa que el trabajo ha generado un desgaste físico, mientras que un 35% de la población nunca lo ha pensado.

**Gráfica No. 6**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**

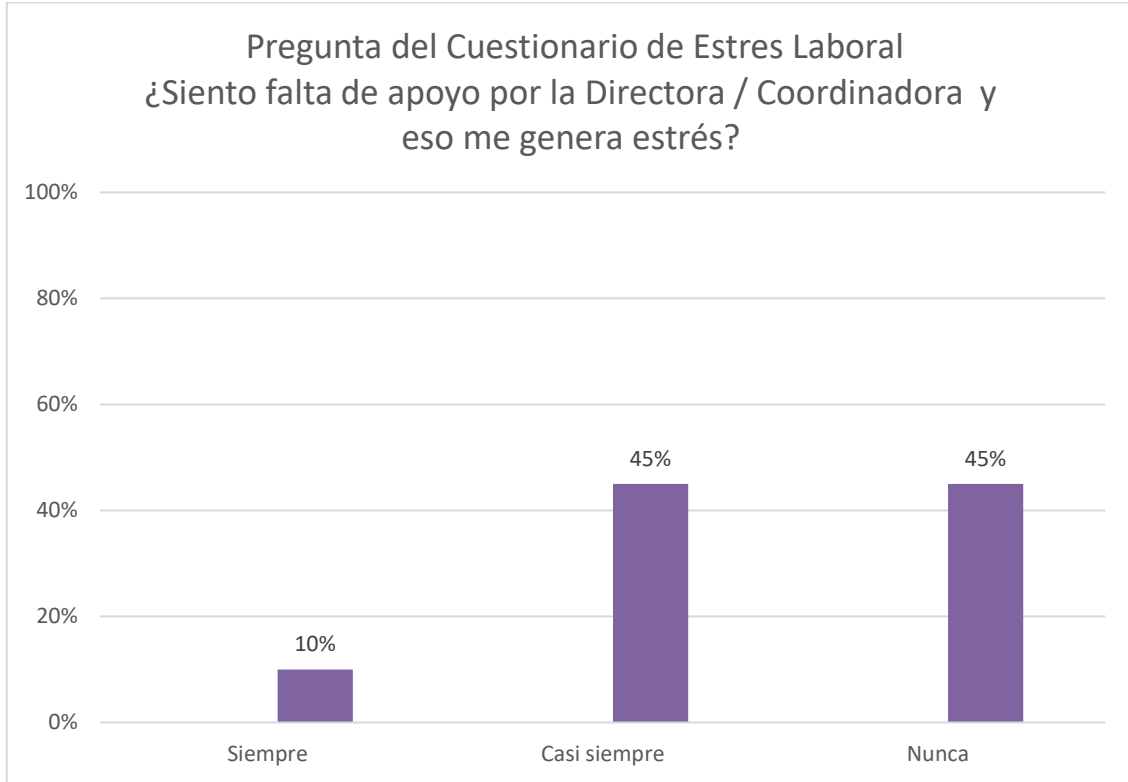


Fuente: Elaboración propia, (2018).

Al finalizar la jornada laboral y un 50% de las maestras encuestadas se sienten agotadas mentalmente, lo cual es contrario a un 30% de las mismas ya que nunca se han sentido así.



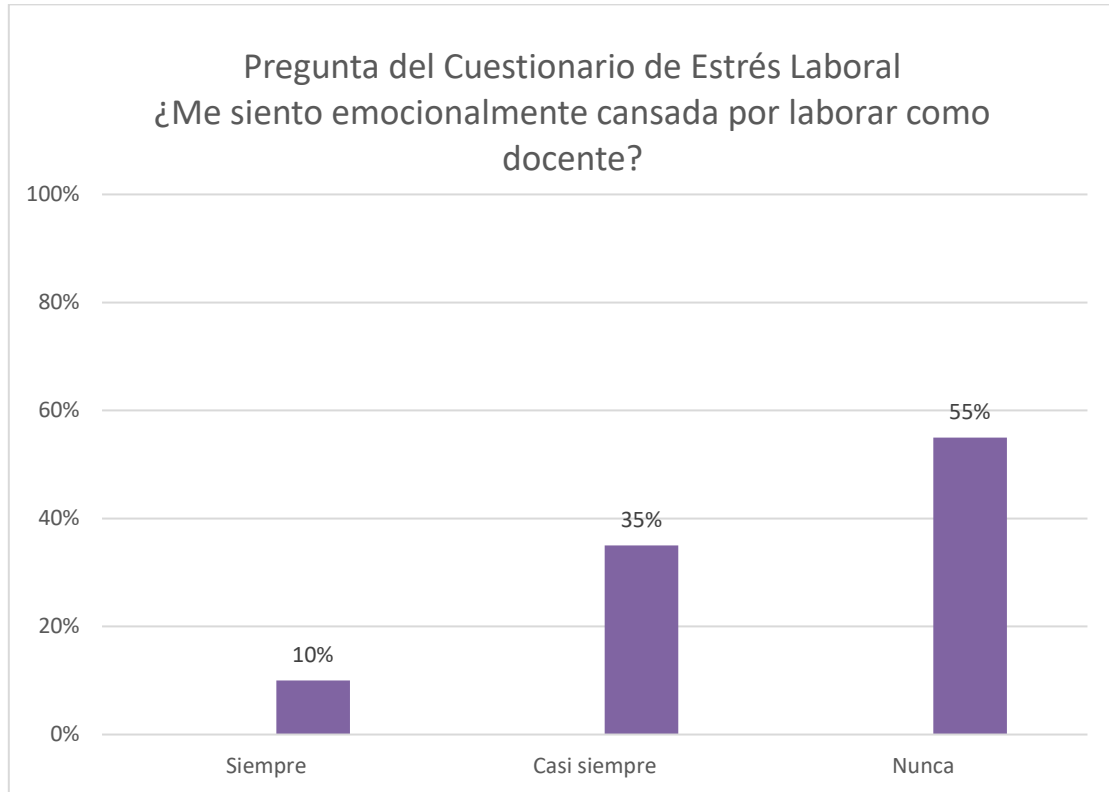
**Gráfica No. 7**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

Los resultados establecen que el 45% de las docentes han sentido falta de apoyo casi siempre por la directora o coordinadora del centro educativo donde laboran, contrastando ellos se indica que un 45% nunca lo ha sentido.

**Gráfica No. 8**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**

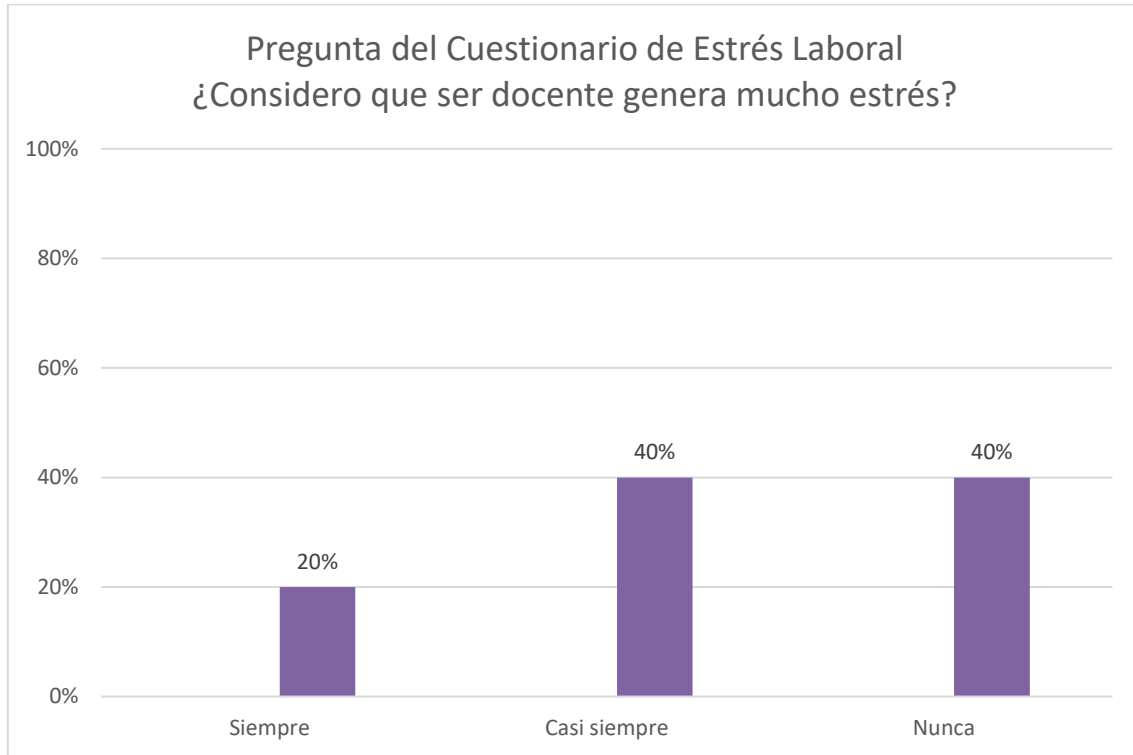


Fuente: Elaboración propia, (2018).

Esa evidente que un 55% de las docentes nunca se ha sentido emocionalmente cansada por laborar como docente lo cual se contradice con un 35% que casi siempre se ha sentido así.

### Gráfica No. 9

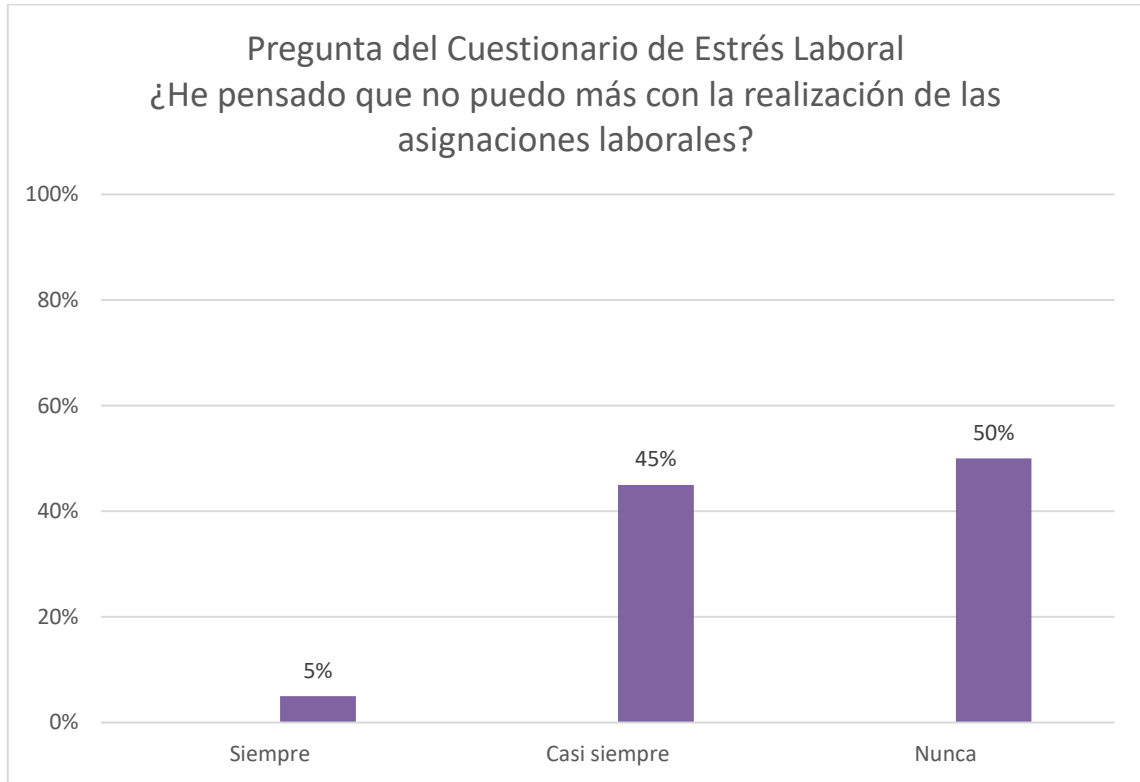
#### Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa, en el Municipio de Santa Catarina Pinula



Fuente: Elaboración propia, (2018).

En cuanto a considerar que el ser docente genera estrés, un 40% de las maestras encuestadas nunca lo ha estimado y otro 40% casi siempre lo considera.

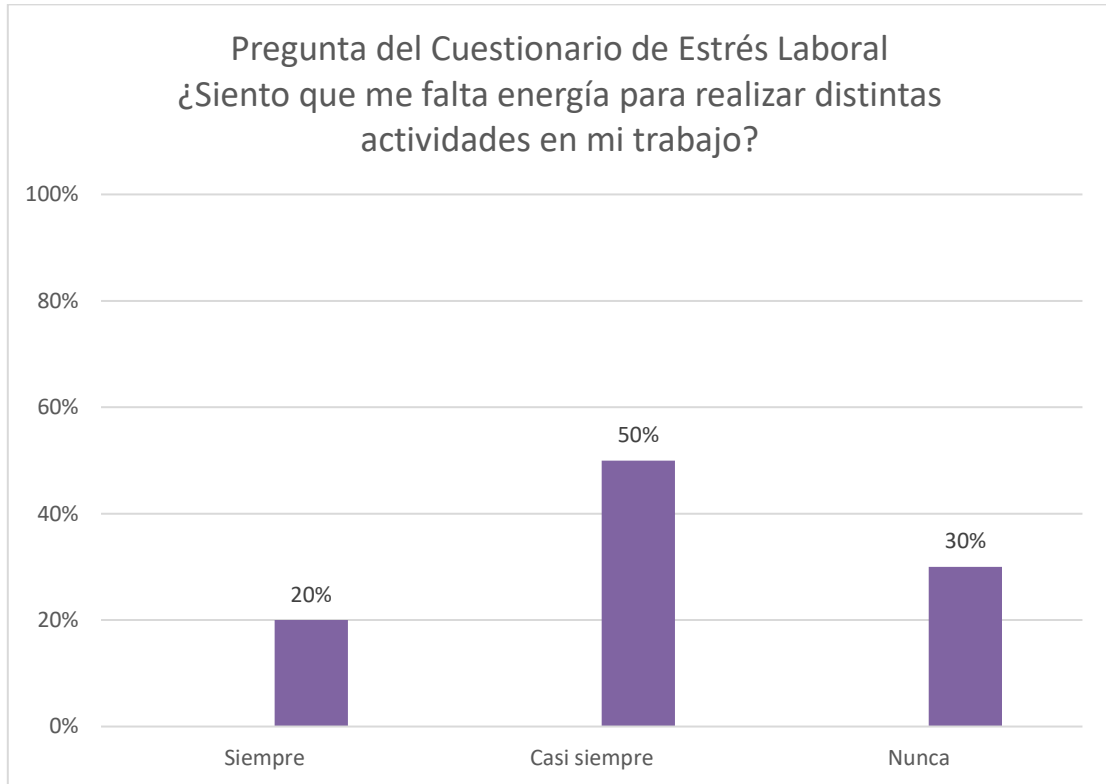
**Gráfica No. 10**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

El 45% de las personas evaluadas casi siempre piensan que no pueden más con la realización de las asignaciones laborales, sin embargo, un 50% nunca lo han pensado.

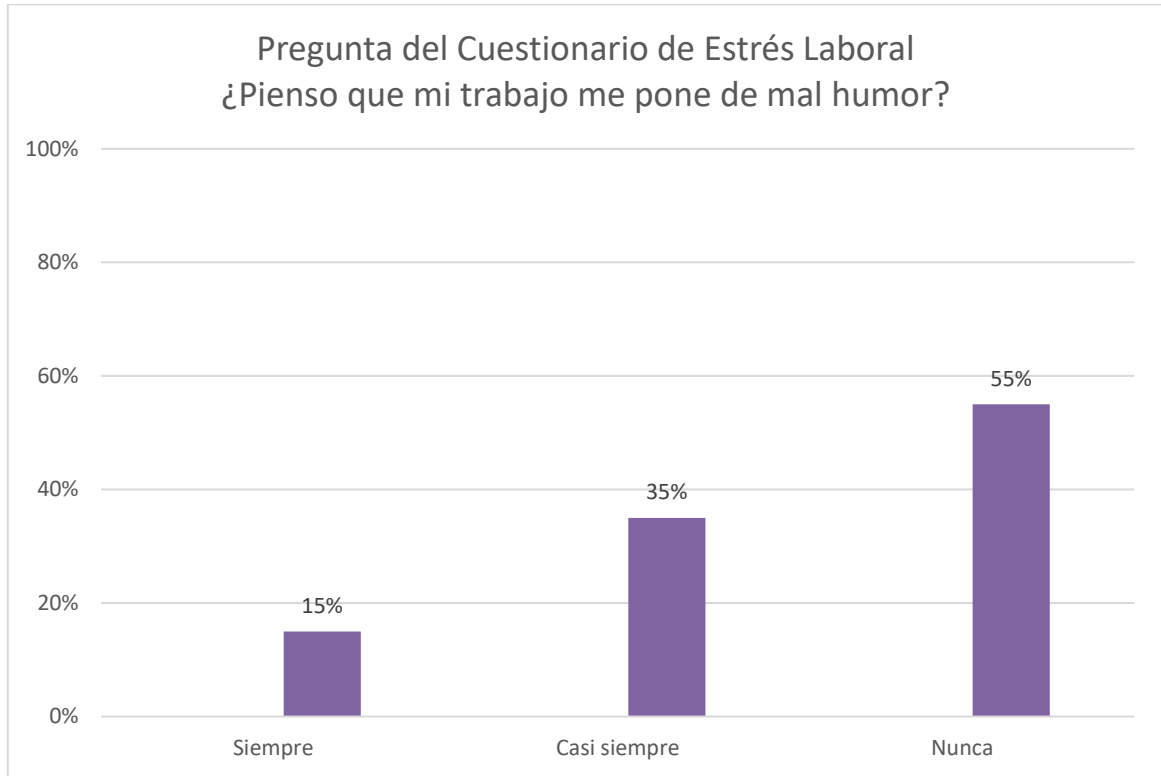
**Gráfica No. 11**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

En la gráfica No. 11 se puede apreciar que un 50% de las docentes nunca siente que le falta energía para llevar a cabo actividades dentro de la institución educativa, mientras que un 50% casi siempre lo siente.

**Gráfica No. 12**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**

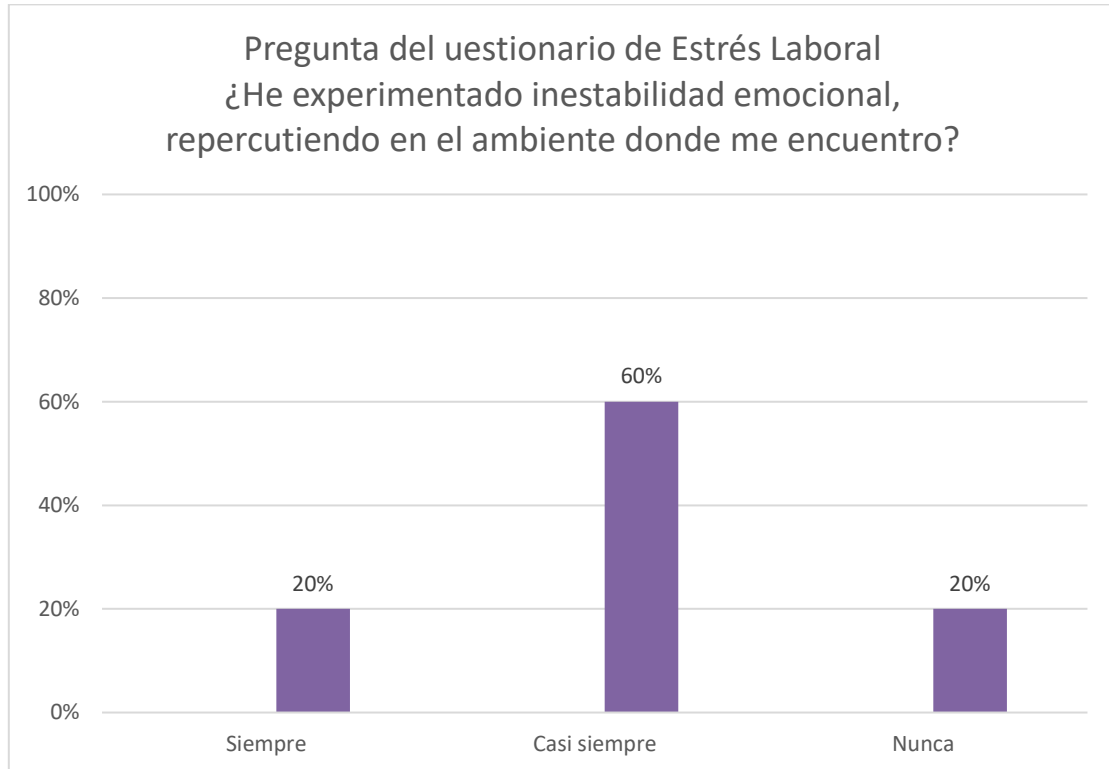


Fuente: Elaboración propia, (2018).

De las personas evaluadas el 35% indica que casi siempre piensa que el trabajo hace que se encuentre de mal humor y por contrarrestando lo anterior un 55% nunca lo ha pensado.

**Gráfica No. 13**

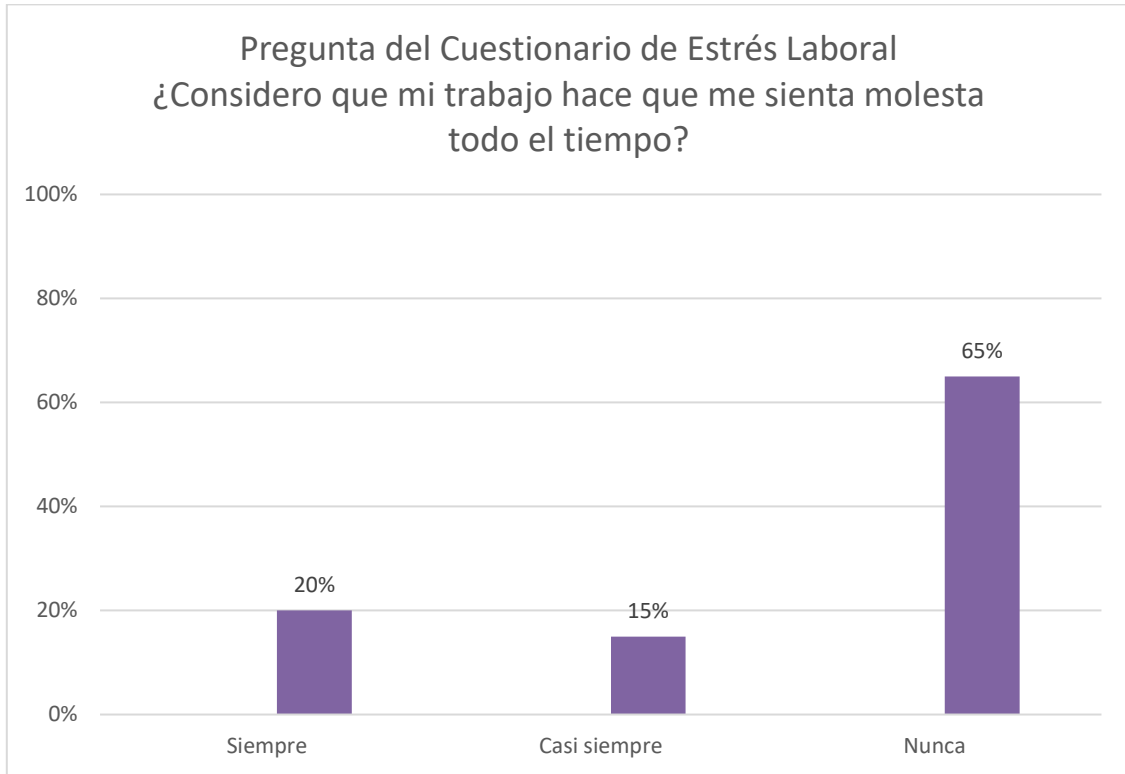
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,  
en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

El mayor porcentaje de las personas indica que casi siempre ha experimentado inestabilidad emocional, la cual repercute en el ambiente en donde se encuentra, siendo este un 60%, mientras el resto de la población siempre o nunca lo han experimentado.

**Gráfica No. 14**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**

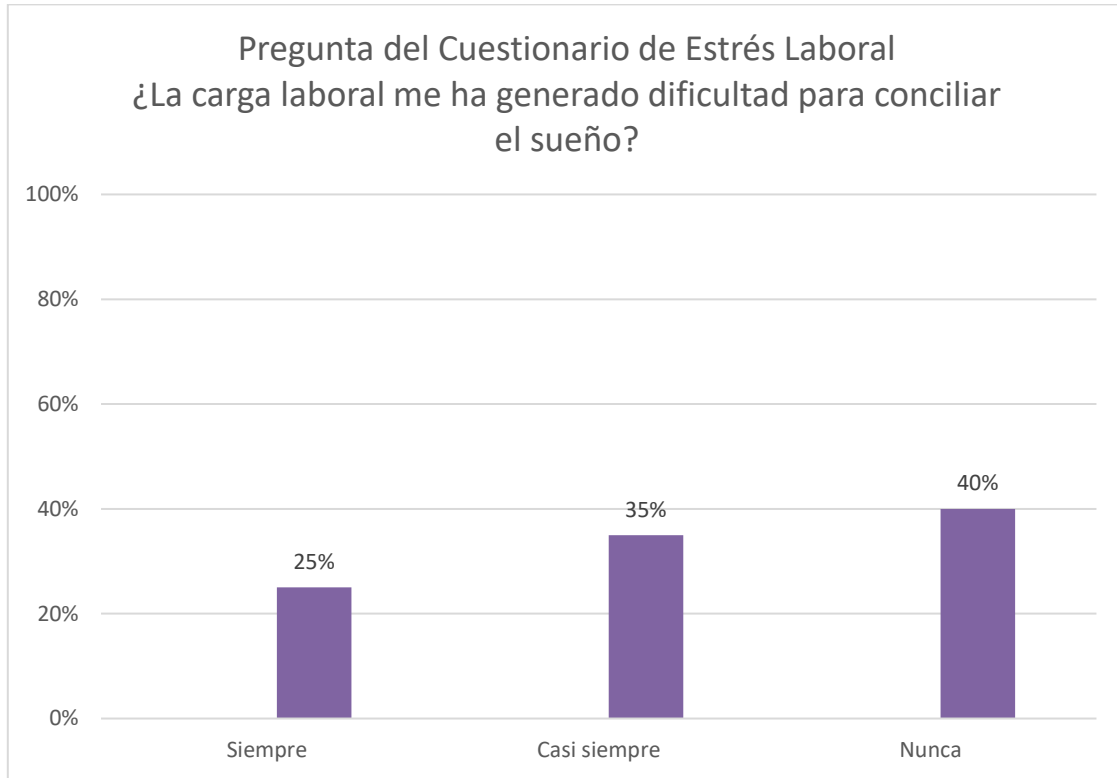


Fuente: Elaboración propia, (2018).

Se observa en la gráfica No.14 que un 65% de las docentes nunca ha considerado que el trabajo hace que se sienta molesta todo el tiempo y un nivel menor siempre lo ha considerado, siendo este un 20%.



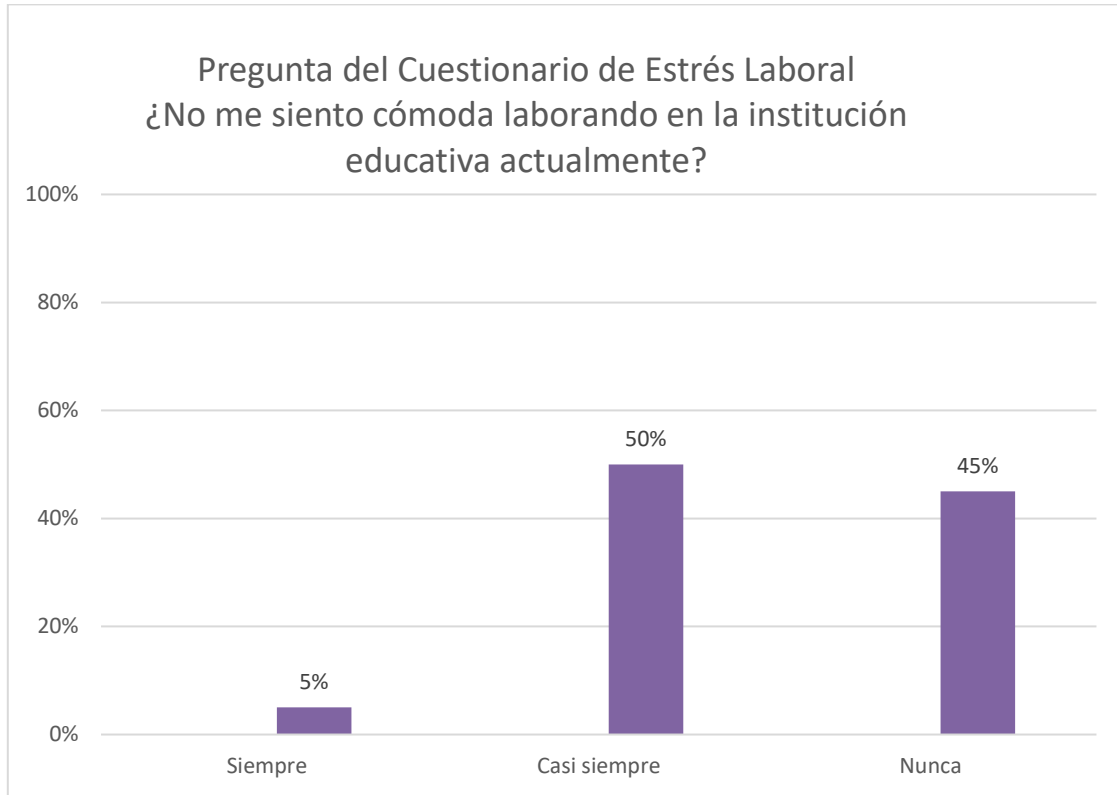
**Gráfica No. 15**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

La carga laboral ha generado que un 35% de las docentes presenten dificultad para conciliar el sueño, mientras que un nivel más alto conformado por el 40% nunca ha presentado este problema.

**Gráfica No. 16**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**

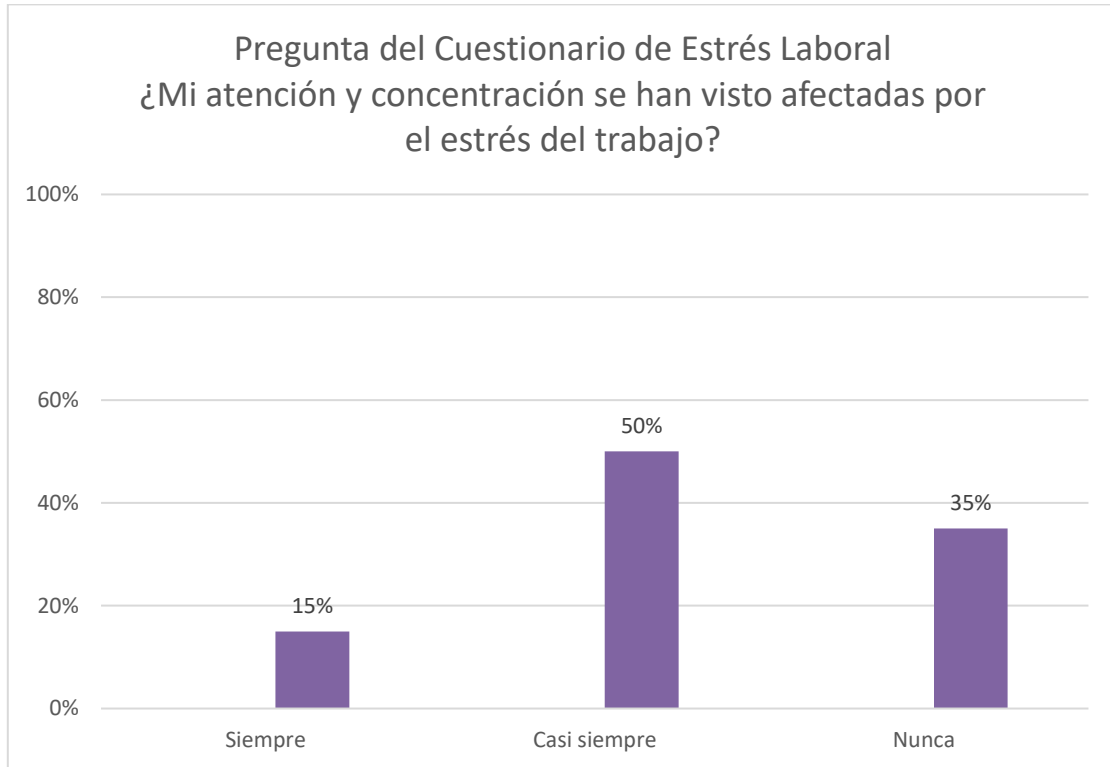


Fuente: Elaboración propia, (2018).

Se puede evidenciar por medio de la Gráfica No.16 que el 50% casi siempre no se siente cómoda laborando en la institución educativa donde actualmente se encuentra y por el contrario el 45% nunca lo ha considerado.

**Gráfica No. 17**

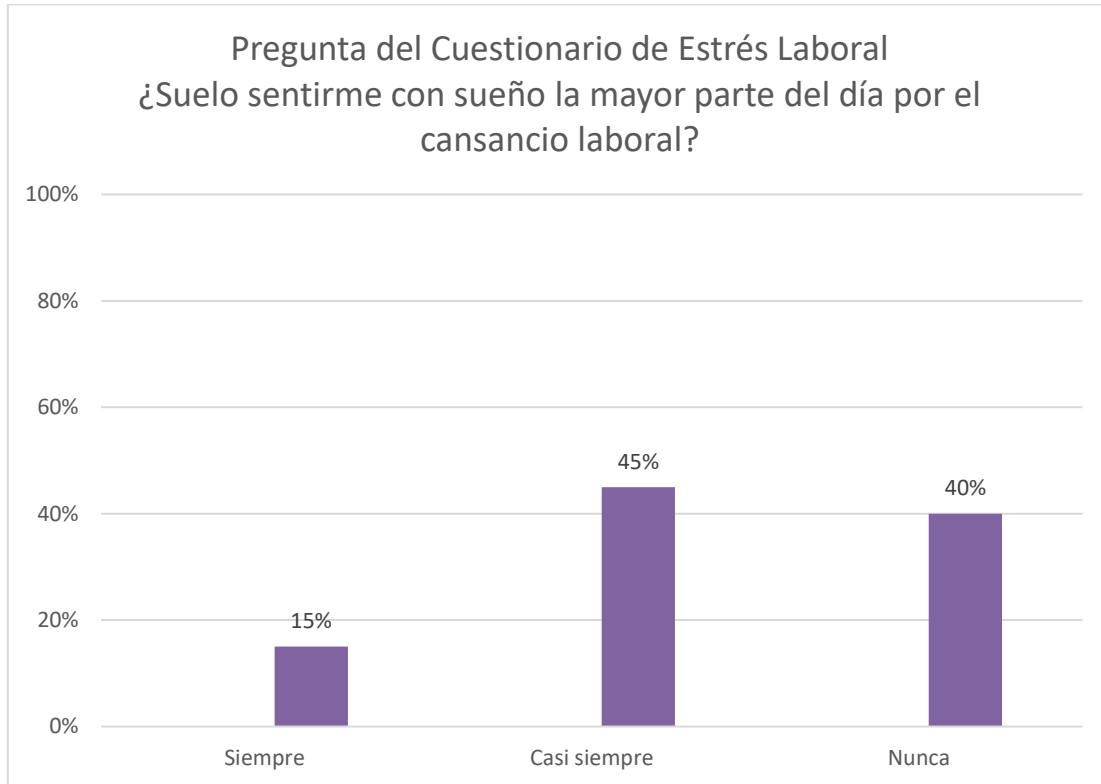
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,  
en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

Dentro de las personas evaluadas es evidente que el 50% consideran que casi siempre su atención y concentración se ha visto afectada por el estrés que se encuentra experimentando, mientras que un 35% nunca ha presentado dificultad.

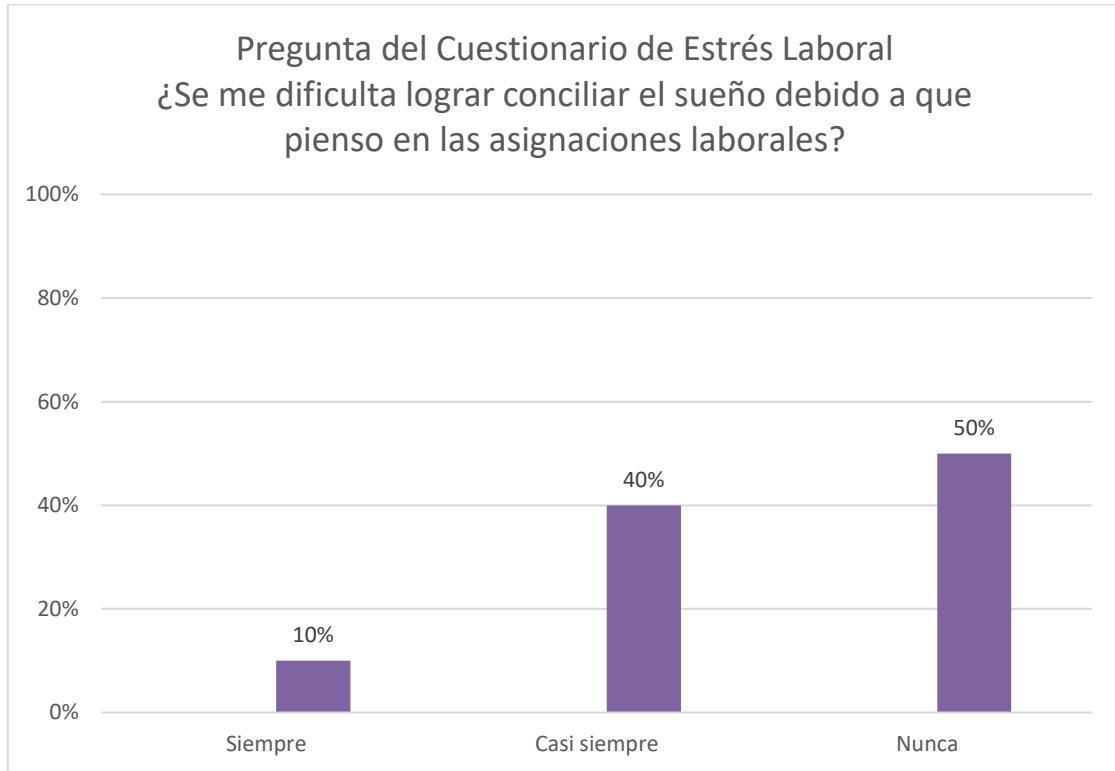
**Gráfica No. 18**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

La mayoría de las docentes siente que casi siempre el sueño presente la mayor parte del día se debe al cansancio laboral, contestando lo anterior un 40% considera que nunca lo ha sentido.

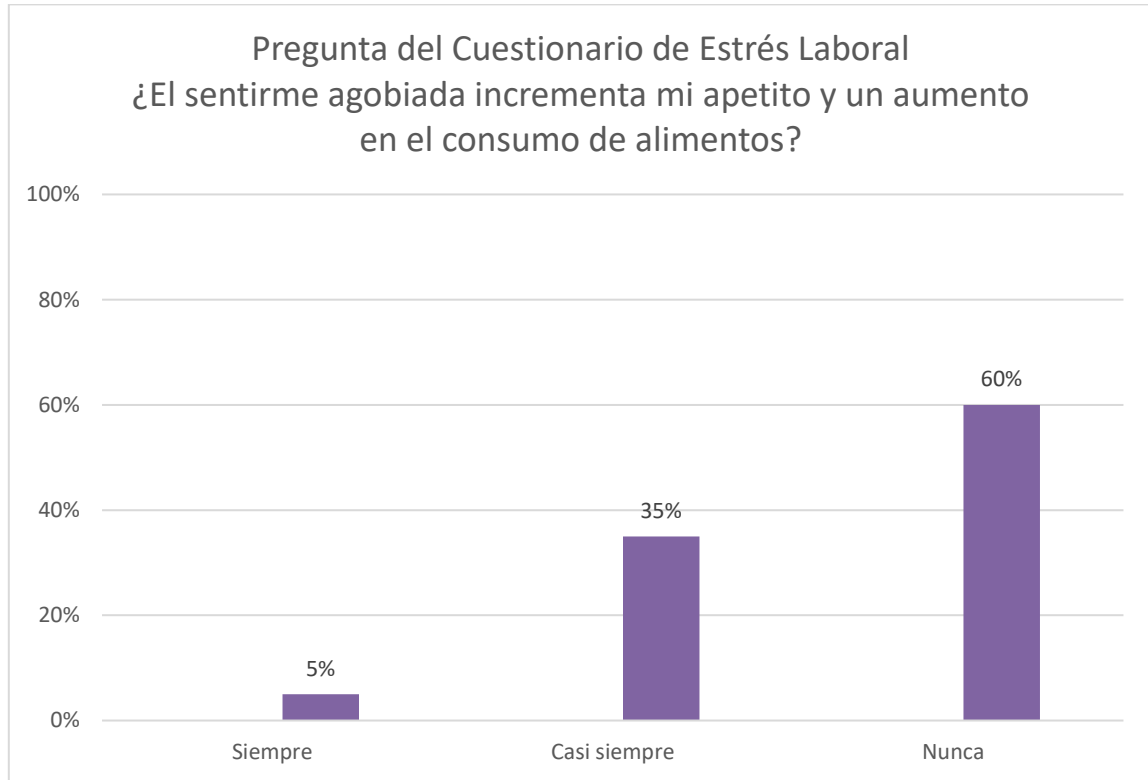
**Gráfica No. 19**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

En cuanto a conciliar el sueño, se observa en la gráfica No. 19 que un 40% casi siempre se le dificulta conciliar el sueño debido a las asignaciones laborales y por el contrario un 50% indica que nunca.

**Gráfica No. 20**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



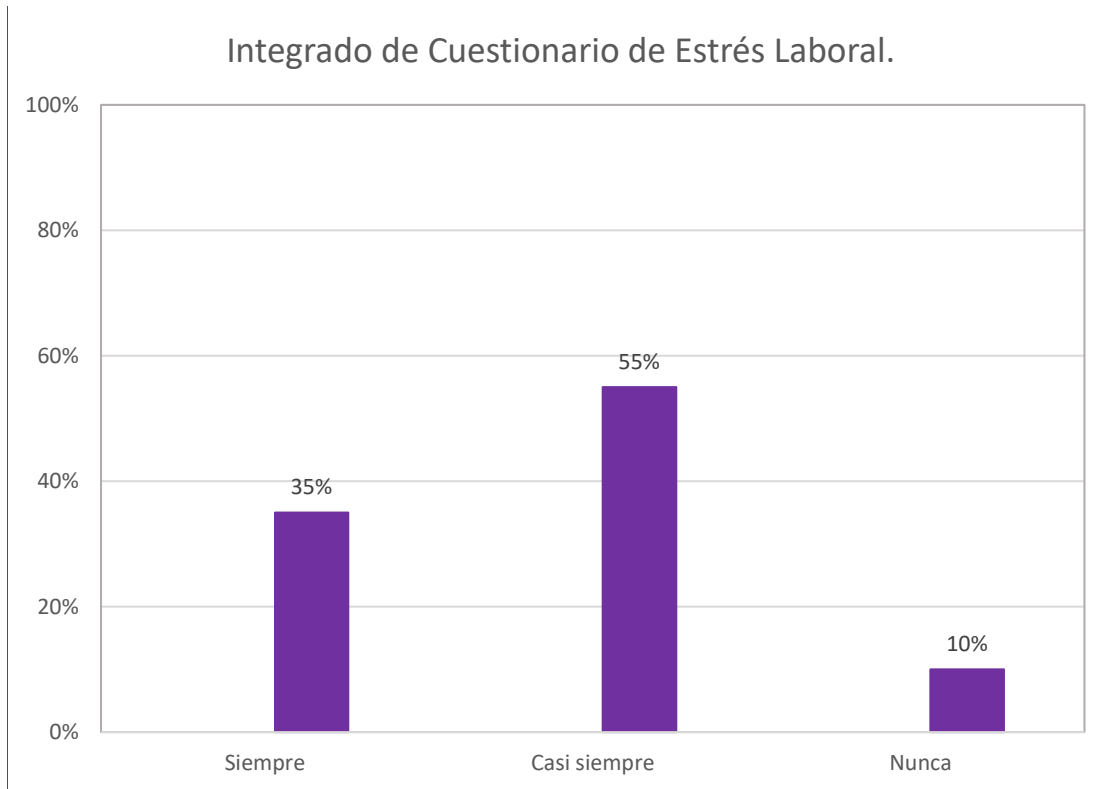
Fuente: Elaboración propia, (2018).

Como se establece en la gráfica No. 20 el 35% de las docentes evaluadas nunca se han sentido agobiadas lo cual ha generado aumento en el apetito, mientras que un nivel elevado al mencionado nunca se ha sentido de esa manera, siendo éste un 60%.

#### 4.1.2 Presentación de los resultados integrados del Cuestionario de Estrés Laboral

**Gráfica No. 21**

**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,  
en el Municipio de Santa Catarina Pinula**

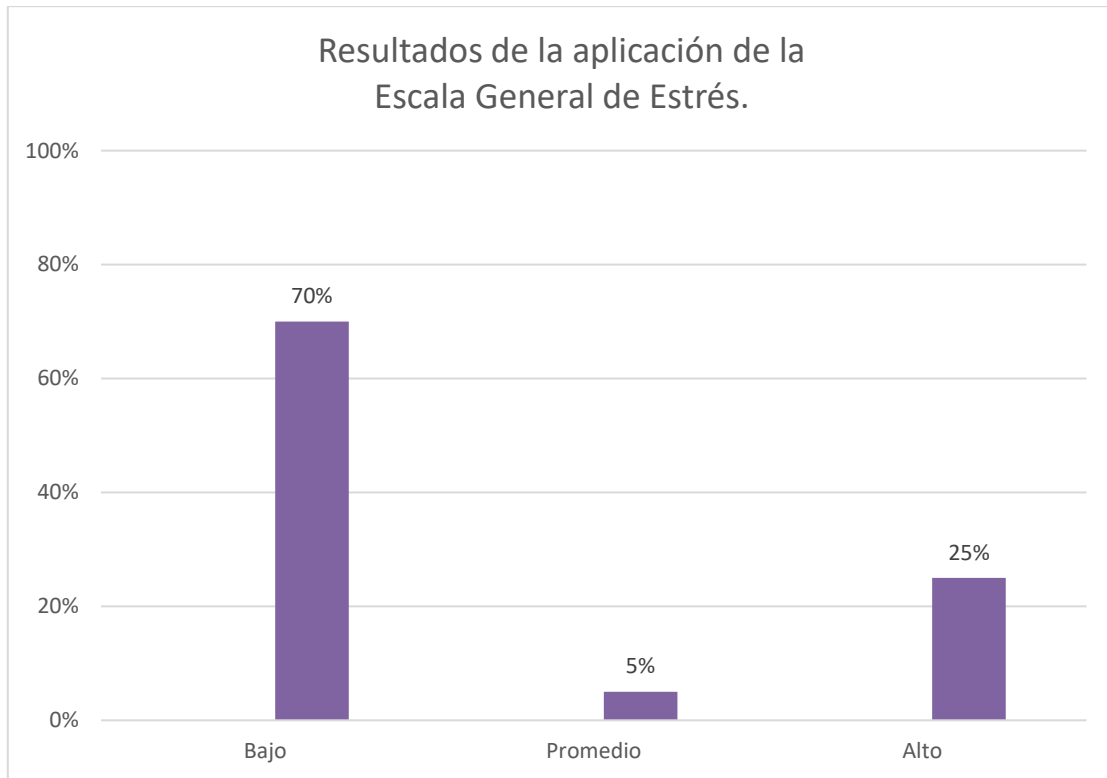


Fuente: Elaboración propia, (2018).

Según los datos obtenidos en la gráfica No. 21, se establece que un 55% de la muestra encuestada, manifiesta casi siempre estrés laboral, seguido de un 35% que siempre lo presenta.

#### 4.1.3 Presentación de resultados Escala EAE-G

**Gráfica No. 22**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



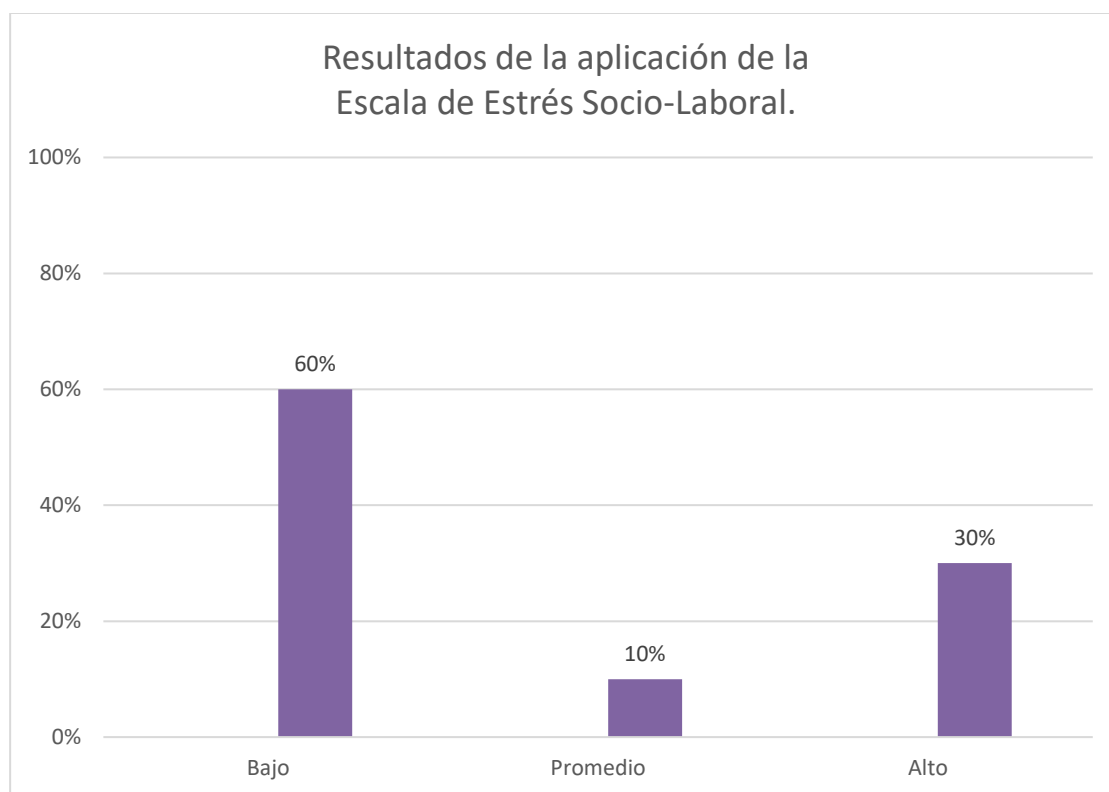
Fuente: Elaboración propia, (2018).

En la presente gráfica se da a conocer que el 70% de las docentes evaluadas presenta un nivel bajo de estrés general y por el contrario un 25% se encuentra presentando un nivel alto, siendo este un porcentaje menor al anterior.



#### 4.1.4 Presentación de resultados Escala EAE-S

**Gráfica No. 23**  
**Población Mujeres de 30 a 40 años que laboran en Institución Educativa,**  
**en el Municipio de Santa Catarina Pinula**



Fuente: Elaboración propia, (2018).

Los resultados en la Escala EAE-S señalan que un 60% de las docentes se encuentra presentando un nivel bajo de estrés Socio-laboral, lo cual es mayor a la presencia de estrés en nivel alto debido que un 30% se encuentra en el mismo.

## 4.2 Discusión de resultados

Como se ha mencionado en la presente investigación el objetivo de la misma radicó en evidenciar si las docentes que laboran en institución educativa pública y privada presentan estrés laboral, por medio de la evaluación realizada con el cuestionario de Estrés Laboral, se puede detectar que un 55% de los sujetos de investigación se encuentran experimentando el mismo, cabe resaltar que la presencia de estrés laboral no es en profusión ni por el contrario carente.

Con referencia a lo anterior, “la sintomatología presente se debe a exigencias laborales que sobrepasan la capacidad de cada individuo de enfrentar o controlar”, como lo indica (Cano, 2002, p.1) el estrés laboral se debe a las demandas del ambiente y la carencia de recursos, ya que se genera como respuesta de adaptación.

Asimismo, Marrau (2005) dichas características concuerdan con los resultados expuestos en la Escala EAE-S en la cual se observa que un 47% de la población está presentando estrés específicamente en el área laboral, por lo que se evidencia que existe una relación significativa en ambos resultados, los cuales son producto de la desmotivación dentro del empleo, así como la pérdida de la vocación e ilusión, asignaciones fuera del área de trabajo o bien del horario laboral esto según

En referencia a los resultados anteriores y brindando un aporte más, se establece que en la Escala EAE-G un 25% de las docentes manifiesta Estrés General, en dicha escala se toman en cuenta distintos ámbitos y no únicamente el laboral, cabe resaltar que dentro del porcentaje presente ha predominado este.

Por las consideraciones anteriores, es evidente que en las personas evaluadas se presenta sintomatología que es consecuencia de estrés laboral, el cual se manifiesta de distintas maneras en cada una de ellas, con esto se evidencia que es necesario brindar orientación para disminuir la presencia de este ya que impide la práctica placentera del rol que cada una de las docentes desempeña.

## Conclusiones

Como resultado de dicha investigación se ha determinado que las docentes que laboran en instituciones educativas privadas y públicas se encuentran propensas a desarrollar y presentar estrés laboral, debido a la capacidad de afrontamiento ante la presencia de situaciones que son percibidas como amenazantes ya que es ahí donde se genera una respuesta que puede desarrollar resultados positivos o negativos, así mismo, ha sido evidente que el nivel de personas que presentan estrés ha ido en aumento, en Guatemala, como se ha mencionado con anterioridad existe carencia en cuanto realizar estudios sobre dicho tema, cabe mencionar que son diversos factores que influyen en la presencia de esta respuesta.

En relación a lo antes expuesto, se ha identificado que existen diferentes factores en docentes que laboran en institución privada y pública que promueven la presencia de estrés laboral como respuesta a diversas situaciones, algunos de ellos pueden ser por exceso de trabajo, así como la personalidad de cada individuo, el ambiente, entorno, las posibles relaciones deterioradas con las autoridades de la institución educativa, cambios en la implementación de proyectos nuevos, carga laboral, la vulnerabilidad hereditaria, estatus laboral y social, problemas para escuchar opiniones y críticas, así como la falta de incentivos y recursos laborales.

Por lo tanto, es evidente promover la utilización de técnicas que son de beneficio para que las docentes que presentan características de estrés laboral, eliminen y modifiquen conductas que perjudican su función intelectual, alteraciones en el sistema inmunológico, efectos fisiológicos, depresión, frustración, cansancio mental y físico, sentimientos y emociones negativas, culpa y desvalorización, es por ello que se orienta a gestionar el tiempo, realizando cambios que sean accesibles, promover la ejecución de técnicas de relajación, reflexión para elegir la mejor respuesta ante la presencia de las circunstancias.

## **Recomendaciones**

Dentro de las instituciones educativas guatemaltecas se debe implementar capacitaciones que permitan fomentar un ambiente agradable para cada uno de sus trabajadores, así como brindar tiempo y establecer horarios que admitan la práctica de actividades recreativas para el personal que labora en dicha organización, conocer las cualidades y habilidades de cada integrante del equipo, brindando la adquisición de herramientas que ayuden a disminuir la presencia de estrés laboral así como evitar que se encuentren expuestas al mismo, por otro lado, se orienta a delegar y organizar las actividades programadas para el ciclo escolar con anticipación, evitando así la presencia de malestares a futuro.

Es necesario tomar en cuenta los factores que influyen ante la presencia de estrés, es por ello que se orienta a las docentes junto con la institución educativa a desarrollar programas que promuevan el bienestar personal de cada una de las personas que es parte del equipo de trabajo, mejorar las condiciones laborales, dar la oportunidad de conocer opiniones, aportaciones y manteniendo una actitud de apertura ante los cambios y las críticas, ya que por medio de ello se obtendrá una visión de todas las áreas y posiblemente de situaciones o actitudes que no han sido identificadas por quien las presenta.

A las docentes de instituciones privadas y públicas se recomienda realizar un auto-examen relacionado con su rol y desempeño laboral, así como buscar apoyo de otros docentes ante la presencia de situaciones que alerten el desarrollo de estrés laboral, asimismo, evaluar intereses, realizar actividades físicas, organizar el tiempo, descansar cuando sea necesario, acudir a proceso psicológico, establecer prioridades, tomar un tiempo para pensar y evitar distracciones mientras se encuentre laborando, ya que ello ayudará a la promoción de un bienestar y satisfacción laboral.

## Referencias

- A.A. V.V. (2010). *Manual Control de estrés. Módulo 3. Técnicas aplicadas*. España, Madrid: CEP, S.L.
- Asociación Americana de Psiquiatría, APA. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales* (5ª. ed.). España: Editorial médica panamericana.
- Bustos, E. (2015). *¿Es posible evitar el estrés? Motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante*. Argentina, Buenos Aires: SB. ISBN:978-987-1984-49-7
- García, J. & Noguerras, V. (2013) *Afrontando el estrés. Plan Integra de Salud Mental de Audacia*. Consejería de salud y bienestar. España, Málaga: SERVICIO ANDALUZ.
- Marrau, C. (2005). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Universidad de San Luis, Fundamentos de Humanidades. Argentina: Red AL-C.
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral, enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción de la vida*. Colombia, Bogotá:Uniandes.
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida. Tercera edición*. México: CENGAGE, Learning.
- Ólica, P. (2010). *Síndrome de estrés en el call center*. Argentina: Brujas.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *El estrés según la organización mundial de la salud*. Suiza: Constitución de la OMS, Consejo ejecutivo y Asamblea Mundial de la Salud.
- Rivera, L. (2010). *Los síndromes de estrés*. Paris: Edirorial Sintesis.

- Slipak, O. (1991). *Historia y concepto del estrés, Primera parte*, Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Argentina:ALCMEON.
- V. A. (2010). *Manual control de estrés. Formación Empleo. Habilidades Directivas y ARHH. HDRH*. España: Editorial CEP.
- American Psychological Association. (2018, 18 de julio). *Distintos tipos de Estrés*. Recuperado de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Cano, A. (2002). (2018, 23 de julio). *La Naturaleza del Estrés*. Recuperado de: [http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/index.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm)
- Cuadro, J. (2018, 30 de julio). *Vulnerabilidad al estrés*. Recuperado de : <http://www.estresyansiedad.com.ar/PDF/vulnerabilidad%20al%20estres.pdf>
- Hidalgo, A. (2017) *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos*. (Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla) Recuperado de: [https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/6\\_5269/tesisV5.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/6_5269/tesisV5.pdf?sequence=1)
- Orozco, G. (2018). *“Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de Psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación Completa de la universidad Rafael Landívar.”* (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. (Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana, Facultad de psicología). Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Quiste, P. & López, W. (2010). *“El desgaste profesional presente en los maestros de nivel primario del colegio San Sebastián y la Escuela Anexa Josefina Alonzo 2009”*. (Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala). Recuperado de: [http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_1735.pdf](http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1735.pdf)

## **Anexos**



## Anexo 1

### Tabla de variables

**Nombre completo:** Nancy Priscilla Sipac Flores

**Título de la Tesis:** Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés laboral.

**Carrera:** Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social

Proble- mática	Variable de estudio (tema a investiga r)	Sub temas de la Variable de estudio	Pregunt a de investi- gación	Objeto tivo Gene- ral	Objeti- vos especí- ficos	Instrumen- tos a utilizar	Sujetos de estudio
Vulnerabilidad al estrés laboral en instituciones educativas públicas y privadas.	Estrés laboral en docentes mujeres	2.1 Definición de estrés  2.2 Etapas del estrés - Alarma de reacción. - Resistencia - Agotamiento  2.3 Predisposición. - Genética y predisposición aprendida del estrés	¿Las docentes entre 30 y 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas o privadas son más propensas a desarroll	Evaluar si las docentes que laboran en institución educativa pública y privada presentan estrés laboral.	Determinar si las docentes que laboran en institución educativa privada son más propensas a desarrollar estrés laboral en comparación a las docentes que	Prueba proyectiva de la Figura Humana Machover  Escala de apreciación del estrés (EAE) para evaluar acontecimientos estresantes, estrés general, estrés socio laboral y estrés en la conducta.	20 docentes de sexo femenino que laboran en instituciones privadas y públicas que se encuentran en la edad de 30 a 40 años.

			ar estrés laboral?		laboran en institución educativa pública.		
					Identificar qué factores influyen en desarrollar estrés laboral en institucion es educativas públicas y privadas.	Cuestionario de estrés (Elaborado por la estudiante).	
		2.4 Tipos de estrés - Eustrés - Distrés - Agudo - Crónico					
		2.5 Definición de Estrés laboral - El modelo de Demanda, control y apoyo social de Job Strain - Modelo de desbalance, esfuerzo y recompensa - Burnout					

		- Burnout en docentes					
		2.7 Fases del estrés laboral					
		2.8 Causas del estrés o estresores laborales.					
		2.9. Consecuencias del estrés laboral					
		2.10 Técnicas para el manejo y prevención de estrés.					

Fuente: Elaboración propia (2018)

## Anexo 2

### Consentimiento Informado

#### Consentimiento informado

El presente documento explica todos los aspectos relacionadas a su participación en la investigación de campo titulada como **“Tendencia y predisposición de mujeres docentes de 30 a 40 años de edad que laboran en instituciones educativas públicas y privadas en desarrollar estrés laboral”**. Por favor léalo atentamente y consulte con el investigador a todas las dudas que surjan.

La investigación será conducida por Nancy Priscilla Sipac Flores, con número de Documento Personal de Identificación 1949784510101 extendido por el Registro Nacional de las Personas de Guatemala; quien es estudiante del quinto año de la Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social de la Universidad Panamericana.

El propósito de llevar a cabo la presente investigación es recabar información cuantitativa y cualitativa sobre los sujetos de investigación, lo cual permitirá al investigador desarrollar el trabajo de egreso (Tesis).

Por medio de este consentimiento informado se asegura la confidencialidad de los sujetos de investigación. Los datos que se obtengan a través de los documentos serán utilizados únicamente con fines de investigación y formación académica. Se garantiza la plena confidencialidad de sus datos y el riguroso cumplimiento del secreto profesional en el manejo de la información y material obtenido en el proceso de investigación de campo.

Por lo antes mencionado, se establece la siguiente declaración de consentimiento Yo, \_\_\_\_\_ he leído el documento de consentimiento informado que se me entregó el día \_\_\_\_\_ en el mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_. He comprendido las explicaciones y acepto voluntariamente participar en la presente investigación. He sido informado de la confidencialidad de mis datos por lo que tome la decisión de ser sujeto de estudio. Tomando todo esto en consideración y en tales condiciones CONSIENTO mi participación.

Firma \_\_\_\_\_

Número de DPI: \_\_\_\_\_

<b>13.</b>	He experimentado inestabilidad emocional, repercutiendo en el ambiente en donde me desenvuelvo.			
<b>14.</b>	Considero que mi trabajo hace que me sienta molesta todo el tiempo.			
<b>15.</b>	La carga laboral me ha generado dificultad para conciliar el sueño.			
<b>16.</b>	No me siento cómoda laborando en la institución educativa donde actualmente me encuentro.			
<b>17.</b>	Mi atención y concentración se han visto afectadas por el estrés que estoy experimentando en el trabajo.			
<b>18.</b>	Suelo sentirme con sueño la mayor parte del día por el cansancio laboral.			
<b>19.</b>	Se me dificulta lograr conciliar el sueño debido a que pienso en las asignaciones laborales.			
<b>20.</b>	El sentirme agobiada incrementa mi apetito, provocando un aumento en el consumo de alimentos.			
TOTAL				