



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

---

---

INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

PROYECTO TERMINAL:

ESTUDIO DE MULTICASO  
ESTRÉS LABORAL Y APOYO SOCIAL COMO FACTOR MODULADOR EN  
DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN NIVEL BÁSICO  
SECUNDARIA: GENERAL Y TELESECUNDARIA

PRESENTA:

*LC. ROSALINDA ORTEGA JIMÉNEZ*

DIRECTOR:

*DR. TIRSO JAVIER HERNÁNDEZ GRACIA*

CODIRECTOR:

*DRA. KARINA SANDOVAL VALENCIA*

SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HIDALGO, MÉXICO

AGOSTO DE 2018



DR. JULIO CÉSAR LEINES MEDÉCIGO  
 DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
 PRESENTE.

La comisión evaluadora del proyecto terminal titulado "Estrés laboral y apoyo social como factor modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel básico secundaria: general y telesecundaria", realizado por la sustentante Rosalinda Ortega Jiménez, con número de cuenta 184755, perteneciente al programa de Maestría en Administración, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 73 del Reglamento General de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente.

**AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN**

Por lo que la sustentante deberá cubrir los requisitos del Reglamento General de Estudios de Posgrado y demás reglamentos aplicables al caso, para acceder al examen de Grado en el que sustentará y defenderá el documento de referencia.

Atentamente  
 "AMOR, ORDEN Y PROGRESO"  
 San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, a 02 de julio de 2018

El comité

Dra. Ma. del Rosario García Velázquez  
 PRESIDENTE

Dr. Danaé Duana Ávila  
 SECRETARIO

Dr. Tirso Javier Hernández Gracia  
 VOCAL

Dra. Karina Valencia Sandoval  
 SUPLENTE

Vo. Bo.

Dr. Jesús Ibarra Zamudio  
 DIRECTOR

INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS

UAEH  
 BIBLIOTECA



Circuito La Concepción, Km.2.5 Col. San Juan  
 Tlaxiaca, San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo,  
 México; C.P. 42160  
 Teléfono: +52 (771) 71 72000 Ext. 4101  
 icea@uaeh.edu.mx

## AGRADECIMIENTOS

El genio Nikola Tesla dijo: *“Trabajo no es solo esfuerzo físico y cumplir reglas, pensar es trabajar”*, para poder estar escribiendo estas líneas pasé por muchos retos y dificultades, pero todo aquello no es nada comparado con la felicidad que hoy me embarga, saber que este día es motivo de alegría para quienes me aman, es también otra razón para sonreír. Este modesto proyecto es una parte de mí, porque en él se involucraron muchas horas de trabajo, que solo a través de intentar, fallar y volver a intentar, es como me he convertido en el ser humano que soy ahora; y qué es, sino el tiempo que le brindamos a las cosas y a las personas, lo que las convierten en importantes para nosotros, pues es nuestro tiempo el más valioso recurso con que contamos.

Fue también Tesla quien declaró que *“La vida es y siempre seguirá siendo una ecuación incapaz de resolver, pero tiene ciertos factores que conocemos”*, quiero agradecer a todas las personas quienes directa o indirectamente me apoyaron para que yo pudiera cumplir este reto en mi vida, no me atrevo a mencionar uno por uno, pues temo no poder tener el espacio suficiente, a mi coordinadora por su amorosa pero honesta entrega; a mi tutor, quien no sabe solo ser maestro, porque prefiere ser un amigo, a mis amigos que siempre tuvieron una frase para hacerme reír en el proceso. A mi familia: mi hermano y mi mamá ustedes siempre me apoyaron con lo que podían, mi travieso akbal y mi dulce loba, ustedes alegraron mis días y me acompañaron en mis desvelos.

Al niño cabechita, gracias por ser mi mejor amigo y por darme todos los elementos que necesité para ir a la escuela, desde mi libreta hasta las revisiones de mi escritura, nada de esto sería posible sin ti.

A mi mamá Chenta, espero que este feliz, gracias por educarme y siempre estar conmigo. Einsten dijo *“Una velada en que todos los presentes estén absolutamente de acuerdo es una velada perdida”*, gracias, porque al ser mi principal crítico, has sabido darme forma y sacar lo mejor de mí. Ustedes son sin duda los factores que conozco para vivir feliz.

“Dar amor, constituye en sí, dar educación.”

*Eleanor Roosevelt*

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| <b>Introducción</b>   | 01 |
| <b>Capítulo 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>   | 04 |
| 1.1 Antecedentes  | 04 |
| 1.2 El problema   | 08 |
| 1.3 Delimitación del problema   | 11 |
| 1.4 Preguntas de investigación  | 11 |
| 1.5 Justificación   | 12 |
| 1.6 Objetivos   | 16 |
| 1.6.1 General   | 16 |
| 1.6.2 Específicos   | 16 |
| <b>Capítulo 2: SECUNDARIA GENERAL “REMEDIOS VARO” Y TELESECUNDARIA “NIKOLA TESLA”</b> | 17 |
| 2.1 Antecedentes de la educación secundaria en México                                 | 17 |
| 2.2 Panorama actual del docente de secundaria pública                                 | 21 |
| 2.3 Escuela secundaria general “Remedios Varo”  | 23 |
| 2.3.1 Antecedentes  | 23 |
| 2.3.2 Características   | 23 |
| 2.3.3 Organigrama   | 24 |
| 2.3.4 Clientes  | 25 |
| 2.4 Escuela telesecundaria “Nikola Tesla”   | 26 |
| 2.4.1 Antecedentes  | 26 |
| 2.4.2 Características   | 27 |
| 2.4.3 Organigrama   | 27 |
| 2.4.4 Clientes  | 29 |
| <b>Capítulo 3: MARCO TEÓRICO</b>  | 30 |
| 3.1 Estrés laboral  | 30 |
| 3.1.1 Antecedentes del estrés   | 30 |
| 3.1.2. Desarrollo conceptual del estrés   | 31 |

|                    |   |    |
|--------------------|---|----|
| 3.1.2.1            | Concepto de estrés  | 31 |
| 3.1.2.2            | Concepto estrés laboral   | 33 |
| 3.1.3              | Estresores  | 34 |
| 3.1.4              | Tipos de estrés   | 39 |
| 3.1.5              | Consecuencias del estrés laboral                                    | 40 |
| 3.1.6              | Afrontamiento del estrés laboral                                    | 42 |
| 3.1.7              | Modelo explicativo del estrés laboral: Control-demanda-apoyo social | 43 |
| 3.1.8              | Estrés en el docente  | 45 |
| <b>3.2</b>         | <b>Apoyo Social</b>   | 46 |
| 3.2.1              | Antecedentes del apoyo social                                       | 46 |
| 3.2.2              | Desarrollo conceptual del apoyo social                              | 48 |
| 3.2.3              | Perspectivas de estudio en el apoyo social                          | 50 |
| 3.2.3.1            | Perspectivas estructural y sociológica                              | 50 |
| 3.2.3.2            | Perspectivas funcional y psicológica                                | 51 |
| 3.2.3.3            | Perspectivas interactiva y contextual                               | 51 |
| 3.2.4              | Dimensiones del apoyo social  | 51 |
| 3.2.4.1            | Tipos de apoyo social   | 52 |
| 3.2.5              | Principales perspectivas teóricas del apoyo social                  | 53 |
| 3.2.6              | Hipótesis del apoyo social como amortiguador del estrés             | 54 |
| 3.2.7              | La teoría del apoyo organizacional percibido                        | 56 |
| 3.2.8              | Estudios del estrés y apoyo social como variable                    | 57 |
| 3.2.8.1            | Estudios internacionales en el área de la educación                 | 57 |
| 3.2.8.2            | Estudios internacionales en otras áreas                             | 66 |
| 3.2.8.3            | Estudios nacionales en el área de la educación                      | 71 |
| <b>Capítulo 4:</b> | <b>DIAGNÓSTICO DEL ESTUDIO DE CASO</b>                              | 75 |
| 4.1                | Consideraciones iniciales   | 75 |
| 4.2                | Secundaria general “Remedios Varo”                                  | 78 |
| 4.2.1              | Alfa de Cronbach  | 78 |
| 4.2.2              | Características sociodemográficas                                   | 79 |
| 4.2.3              | Resultados de las escalas EFOED y apoyo socio-escolar percibido     | 80 |

|   |     |
|---|-----|
| a) Escala Fuentes Organizacionales del Estrés Docente                 | 80  |
| b) Escala apoyo socio-percibido en docentes                           | 84  |
| c) Relaciones entre las variables de estudio                          | 86  |
| 4.2.4 Consideraciones finales secundaria general “Remedios Varo”      | 89  |
| 4.3 Telesecundaria “Nikola Tesla”                                     | 90  |
| 4.3.1 Alfa de Cronbach  | 91  |
| 4.3.2 Características sociodemográficas                               | 91  |
| 4.3.3 Resultados de las Escalas EFOED y apoyo socio-escolar percibido | 92  |
| a) Escala Fuentes Organizacionales del Estrés Docente                 | 92  |
| b) Escala apoyo socio-percibido en docentes                           | 96  |
| c) Relaciones entre las variables de estudio                          | 97  |
| 4.3.4 Consideraciones finales telesecundaria “Nikola Tesla”           | 99  |
| <b>Capítulo 5: CONCLUSIONES</b>                                       | 101 |
| 5.1 Generales   | 101 |
| 5.2 Secundaria general “Remedios Varo”                                | 103 |
| 5.2.1 Estrés laboral  | 103 |
| 5.2.2 Apoyo social  | 105 |
| 5.2.3 Factores sociodemográficos                                      | 106 |
| a) Estrés laboral   | 106 |
| b) Apoyo social   | 109 |
| 5.3 Telesecundaria “Nikola Tesla”                                     | 111 |
| 5.3.1 Estrés laboral  | 111 |
| 5.3.2 Apoyo social  | 112 |
| 5.3.3 Factores sociodemográficos                                      | 114 |
| a) Estrés laboral   | 114 |
| b) Apoyo social   | 116 |
| 5.4 Futuros estudios  | 117 |
| <b>Capítulo 6: PROPUESTA</b>  | 118 |
| 6.1 Estructura de la propuesta  | 118 |
| 6.2 Reflexiones generales - secundaria general y telesecundaria       | 118 |
| 6.3 Propuesta de solución   | 121 |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| I) Apoyo social                   | 121 |
| II) Estrés laboral                | 127 |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> | 139 |
| <b>ANEXOS</b>                     | 159 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |     |
|---|-----|
| <b>Figura 1.</b> Escuelas de educación secundaria en México (2013-2014)   | 18  |
| <b>Figura 2.</b> Escuelas de educación secundaria en México por modalidad (2013-2014)   | 19  |
| <b>Figura 3.</b> Escuelas de educación secundaria en Hidalgo por modalidad (2013-2014)  | 19  |
| <b>Figura 4.</b> Alumnos por modalidad educativa en secundaria pública en Hidalgo escolar (2013-2014)   | 20  |
| <b>Figura 5.</b> Docentes por modalidad educativa en secundaria pública en Hidalgo (2013-2014)  | 21  |
| <b>Figura 6.</b> Organigrama de la escuela secundaria general “Remedios Varo” (2016-2017)   | 25  |
| <b>Figura 7.</b> Organigrama de la escuela telesecundaria “Nikola Tesla” (2016-2017)  | 28  |
| <b>Figura 8.</b> Peligros relacionados con el estrés  | 34  |
| <b>Figura 9.</b> Modelo Demanda-control-apoyo social  | 44  |
| <b>Figura 10.</b> Dos posibles puntos de interferencias del apoyo social con la línea hipotética causal entre los eventos estresantes y la enfermedad | 56  |
| <b>Figura 11.</b> Programa contra el estrés docente “ <i>Menos estrés, más apoyo = Maestros Sanos</i> ”   | 127 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Escala likert del EFOED.</i>   | 77 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Características sociodemográficas de profesores frente a grupo en la secundaria general “Remedios Varo”.</i>   | 79 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Fuentes organizacionales del estrés docente más y menos significativas de cada dimensión en la secundaria general “Remedios Varo”.</i>                 | 81 |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Fuentes más significativas de estrés docente en la secundaria general “Remedios Varo”.</i>   | 83 |
| <b>Tabla 5.</b> <i>Nivel de estrés docente por dimensión de la secundaria general “Remedios Varo”.</i>  | 84 |
| <b>Tabla 6.</b> <i>Recursos de apoyo socio-escolar percibido más fuertes y más débiles en la secundaria general “Remedios Varo”.</i>                                      | 85 |
| <b>Tabla 7.</b> <i>Nivel de apoyo socio-escolar percibido por tipo de la secundaria general “Remedios Varo.”</i>  | 86 |
| <b>Tabla 8.</b> <i>Relaciones estadísticamente significativas entre los factores organizacionales del estrés docente y variables sociodemográficas.</i>                   | 87 |
| <b>Tabla 9.</b> <i>Relaciones estadísticamente significativas entre los tipos de apoyo social y variables sociodemográficas en la secundaria general “Remedios Varo”.</i> | 88 |
| <b>Tabla 10.</b> <i>Relación entre los factores organizacionales del estrés docente y apoyo social en la secundaria general “Remedios Varo”.</i>                          | 89 |
| <b>Tabla 11.</b> <i>Características sociodemográficas de profesores frente a grupo en la telesecundaria “Nikola Tesla”.</i>   | 91 |
| <b>Tabla 12.</b> <i>Fuentes organizacionales del estrés docente más y menos significativas de cada dimensión en la telesecundaria “Nikola Tesla”.</i>                     | 93 |
| <b>Tabla 13.</b> <i>Fuentes más significativas de estrés docente en la telesecundaria “Nikola Tesla.”</i>   | 95 |
| <b>Tabla 14.</b> <i>Nivel de estrés por dimensión de la telesecundaria “Nikola Tesla”.</i>  | 95 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 15.</b> <i>Recursos de apoyo socio-escolar percibido más fuertes y más débiles en la telesecundaria “Nikola Tesla”.</i>  | 96 |
| <b>Tabla 16.</b> <i>Nivel de apoyo socio-escolar percibido por tipo en la telesecundaria “Nikola Tesla.”</i>  | 97 |
| <b>Tabla 17.</b> <i>Relaciones estadísticamente significativas entre los factores organizacionales del estrés docente y variables sociodemográficas en la telesecundaria.</i> | 97 |
| <b>Tabla 18.</b> <i>Relaciones entre los factores organizacionales del estrés docente y apoyo social en la telesecundaria “Nikola Tesla”.</i>                                 | 98 |
| <b>Tabla 19.</b> <i>Dimensiones de los factores organizacionales del estrés docente en la telesecundaria “Nikola Tesla” que poseen una relación significativa.</i>            | 98 |

## Introducción

Un pilar vital de cualquier sociedad es su masa trabajadora, en la memoria mundial han quedado grabadas las luchas y dificultades que han acompañado a la evolución de las condiciones para este grupo, si bien nos encontramos en una época que supone la concientización del cuidado al elemento humano en todas las áreas de su desarrollo laboral, en México el tema es en parte asignatura pendiente. En nuestro país el subsector conformado por los maestros ha experimentado cambios constantemente desde su aparición y en años recientes la celeridad de las variaciones a su medio se ha intensificado, razón por la cual han aparecido varios cuestionamientos sobre su productividad y las situaciones afectan su desempeño.

Parte de ese análisis se compone también por las condiciones de trabajo y salud docente, manteniéndose como la variable por excelencia a destacar el *estrés laboral* que se ha señalado como un grave padecimiento al que esta fracción es altamente propensa, siendo el profesor de secundaria especialmente vulnerable a contraerlo a razón del ambiente en que ejerce.

El estrés laboral docente es un tema que ha atrapado la atención de los investigadores, uno de los señalamientos por parte de los especialistas, advierte la falta de inversión para dar respuesta a dicha problemática, de ello emerge la necesidad de realizar estudios que detallen la realidad que viven los maestros de secundaria, ubicando las fuentes del problema y potenciales soluciones, e igualmente importante es identificar que herramientas están al alcance de la administración para proteger al trabajador de contraerlo o bien, si ya fue afectado, que se incremente llegando a poner en riesgo la integridad personal del empleado, ante tal demanda se distingue al *apoyo social* como solución. El apoyo social dentro de las empresas es aquel constituido por los recursos materiales, informativos y emocionales que un trabajador obtiene de sus redes sociales en la organización para la cual sirve, lo cual le permite desarrollar mejor sus actividades y sobreponerse más fácilmente a las dificultades y problemas que se le presenten, así como sentirse protegido y alentado.

La literatura marca un vínculo entre ambos conceptos que ha sido estudiado en pluralidad de entornos, donde se ha logrado comprobar el nexo y correlación entre una

mayor cantidad de apoyo social y un mayor bienestar personal y menor estrés en el sujeto.

El siguiente material representa un estudio de multicaso acerca de dos organizaciones públicas hidalguenses cuya función es impartir educación nivel básico secundaria, por un lado se tiene a la telesecundaria “Nikola Tesla” y la general “Remedios Varo”; los planes de estudio para ambas escuelas se concluyen en tres periodos anuales y otorgan a sus graduados el certificado que les permite continuar con el siguiente paso en su formación académica obligatoria que es la educación media superior, donde los estudiantes de estas dos escuelas suponen las mismas posibilidades y conocimientos para ingresar.

En el período marzo-abril 2017 se revisó que en ambas instituciones se presentaron situaciones que pueden ser reflejo del padecimiento de estrés laboral por parte de algunos profesores y falta de apoyo social en sus redes laborales, por ello se desarrolló esta investigación que permitirá definir el nivel de estrés del profesorado (bajo, medio o alto) junto con el grado de apoyo social percibido, para verificar si guardan una relación directamente inversa, misma que sugiere la hipótesis del apoyo social como amortiguador del estrés y la teoría del apoyo social organizacional. También, se profundiza sobre que situaciones de la vida cotidiana escolar impulsan a los profesores hacia una condición de estrés en el desarrollo de sus labores.

Esta investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo uno se desarrolla la metodología para abordar este estudio de multicaso, se integra por: antecedentes, planteamiento del problema, justificación, un objetivo general y tres específicos.

Para el capítulo dos se esboza el marco contextual con una breve reseña histórica de la educación secundaria en el país, así como la posición contemporánea de los maestros mexicanos y se concluye con la situación actual en las organizaciones examinadas: telesecundaria “Nikola Tesla” y secundaria general “Remedios Varo”.

En el capítulo tres, denominado marco teórico se sientan las bases ideológicas y teóricas acerca del estrés laboral y el apoyo social, para ambas variables se presenta su historia, su evolución conceptual, tipología, teorías explicativas, perspectivas de

estudio, las teorías vinculativas de su relación y se cierra con algunos estudios nacionales e internacionales en el campo de interés y sus resultados obtenidos.

El capítulo cuatro “Diagnostico de estudio de caso” concentra en forma de tablas los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos en ambas unidades de análisis. En este segmento de la investigación se pueden encontrar los datos sociodemográficos de cada escuela, así como la cuantificación de la información en respuesta a los objetivos de la investigación.

La siguiente extensión de la investigación se titula “Conclusiones” segmento en donde inicialmente se presenta en forma general para dar paso a un análisis comparativo de los hallazgos principales contra la teoría reportada en el estado del arte, ilustrando las semejanzas y diferencias de los mismos, esto por cada institución.

Finalmente, el último capítulo ofrece una serie de recomendaciones para los organismos estudiados, primero con enfoque al concepto de apoyo social y después al estrés laboral, dicha información es una respuesta al objetivo general del trabajo, se propone un programa de capacitación.

## **Capítulo 1: Planteamiento del problema**

## **1.1 Antecedentes**

Un aspecto importante en la vida de cualquier persona es el plano laboral, el empleo y pago salarial que éste implica son el medio para la supervivencia, logrando así cubrir las necesidades humanas de orden vital. El trabajo es una constante que ha acompañado al ser humano a largo de su evolución, siendo puente para su progreso social-económico y la actividad por la que ha logrado transformar al mundo (Gastañaga, 2012).

Por otro lado, históricamente el empleo ha sido visto en un contexto negativo cuando las condiciones laborales significaban un latente peligro para la salud (Moreno, 2011), por lo que la tendencia de la sociedad ha sido la observación de los peligros laborales físicos y ambientales ya que estos eran causales de daños de forma inmediata al elemento humano: “De acuerdo con estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año alrededor de 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o enfermedades profesionales” (OIT, 2012), situación que es alarmante. En países como Japón las cifras son críticas, en el año 2015 se reportaron 2,310 muertes por “karoshi” o exceso de trabajo, sin embargo, en cifras del Consejo Nacional en Defensa de las Víctimas de Karoshi la verdadera cifra ronda cerca de las 10,000 víctimas. Mientras en China mueren diariamente 1,600 personas por “guolaosi” (muerte por exceso de trabajo), en palabras del profesor Richard Wokutch (2016) “Las nuevas generaciones de países llamados economías emergentes están siguiendo los pasos que dio Japón en la posguerra hacia trabajar largas jornadas” (Como cita en Gorvett, 2016).

En el caso del trabajador mexicano quien pasa gran parte de su existencia laborando, será afectado de sobremanera y en gran parte de su vida por su acontecer profesional. En 2015, México fue el segundo lugar entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) donde la gente trabaja más de 50 horas (Animal Político, 2015) y para 2016 encabezó la lista con 2,246 horas de labores por año (Forbes, 2016).



Derivado de la preocupación internacional que los mencionados casos atrajeron, aunado a la aparición de fenómenos como la globalización y el crecimiento de la industria de servicios, la atención se ha fijado en los riesgos psicosociales y sus distintas formas (Guerrero y Rubio, 2005; Moreno, 2011).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2014 refirió la importancia de los riesgos psicosociales de la siguiente manera: *“Las enfermedades no transmisibles relacionadas con el trabajo, así como las cardiopatías y la depresión provocadas por el estrés ocupacional dan lugar a crecientes tasas de enfermedades y bajas laborales prolongadas”*. Dicho estrés ocupacional es el responsable del 70% del absentismo en el trabajo y alcanza al 80% del talento humano a nivel mundial, por ello es considerado la razón número uno de ausentismo (Aranda, Pando y Pérez, 2004) y disminución de la productividad según la OMS (Ortega, 2015). En México existe un atraso importante en este campo pues fue hasta 2015 y después de 46 años sin actualización en la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se modificó, incorporando por primera vez padecimientos del rango psicosocial (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2016), por tanto estas enfermedades son motivo de incapacidad laboral y de caer en los supuestos que marca la ley, se tienen fijados los porcentajes a ser retribuidos por el patrón. Este cambio fue un enorme avance en materia de salud social ya que problemas como el estrés y depresión no estaban considerados como riesgos o enfermedades laborales a nivel nacional a pesar de estar señaladas como las primeras causas de infartos y discapacidad en los trabajadores (Aranda et al., 2004). El requerimiento de actualización data de 2012 con la reforma laboral formada con la intención de seguir el ejemplo de la OIT, que en 2010 por primera vez en su historia incluyó trastornos mentales y del comportamiento en su lista de enfermedades ocupacionales (Moreno, 2015).

Si bien cualquier profesión es propensa a desarrollar estrés (Comín, De la Fuente y Gracia, 1999; Durán, 2010), los trabajadores de las denominadas “profesiones asistenciales” (servicios al público) están fuertemente afectados por este trastorno

(Acosta y Burguillos, 2014), lo que coloca la docencia como una actividad con alta probabilidad de padecerlo, mismo que provocaría un gran desgaste en el profesional (Aldreté, Aranda, Contreras, Oramas y Vázquez, 2012; Ayuso, 2006; Burke, Greenglass y Schwarzer, 1996). El padecer estrés es una de las principales razones de abandono en algunas profesiones, entre ellas se enlista a la práctica docente (Aranda et al., 2004; Ayuso, 2006; Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía, 2012; Jara, Jiménez y Miranda, 2012); únicamente en la Unión Europea (2003) el 50% de las bajas laborales fueron originadas por estrés (Como se cita en Acosta y Burguillos, 2014; Guerrero y Rubio, 2005).

Producto de la importancia de la tarea docente y de las implicaciones del estrés en su salud y desempeño (Durán, 2010), estudios sobre este tema han tenido especial atención por parte de la comunidad científica a lo largo de las últimas décadas, con énfasis en el profesorado de nivel secundaria ya que este grupo es altamente sensible al padecimiento de estrés laboral (Aché, Castro, Estíbaliz, Otero-López y Santiago, 2012; Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía, 2012; García, Matud y Matud, 2002). Además, la educación secundaria constituye una etapa formativa esencial en la vida de todo individuo, ya que coincide con la transición niño-adulto (de 11 a 14 años), en este período los alumnos presentan diversos problemas característicos como cambios físico-psíquicos emocionales, por lo que es necesario fijar singular atención en esta brecha de enseñanza-aprendizaje (Aldreté, Aranda, Salazar y Valencia, 2011; Niedo y Macedo, 1997).

Para el docente frente a grupo son varios los puntos que se deben conciliar, problemas que acentúan su carga profesional y que debe enfrentar (García et al., 2002), situaciones cotidianas que no escapan al ojo público: medios y materiales escasos, alumnos afectados por la pobreza, maltrato, bullying (México lugar 22 en acoso escolar) (Moreno, 2016) o mala actitud (Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía, 2012), desmotivación en el alumnado (Levin, Mor y Nissly, 2005), procurar el bienestar social y emocional del alumnado (Burke et al., 1996), el mantenerse actualizado en sus conocimientos académicos y tecnológicos,

oportunidades de desarrollo profesional (Levin et al., 2005), problemas con padres de familia, desacuerdos con colegas o directivos, presupuestos insuficiente para las escuelas (Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía, 2012), grandes distancias entre su casa y el centro de trabajo (Körner y Robalino, 2005), bajo reconocimiento de la sociedad (Gómez-Ortiz y Moreno, 2010; Levin et al., 2005), violencia por parte de sus alumnos (Bounds y Jenkins, 2016), convivencia con compañeros hostiles, falta de seguridad en sus lugares de trabajo (Brown, Mahan, Mahan, Park, Shelton y Weaver, 2010), reformas federales (Ávila, 2012) y ausencia de apoyo social (Aché et al., 2012), entre otros; además se ha reportado que el 17% de los adolescentes mexicanos de 15 años ven perjudicado su proceso de aprendizaje por su consumo de alcohol y drogas (Moreno, 2016) con lo que se agudiza el análisis de necesidades en la población de secundaria por el cual, el docente es responsable (Acosta y Burguillos, 2014). A estos factores de riesgos inherentes a la tarea del maestro de educación básica se suman las exigencias personales habituales: el trabajador debe cumplir con las facetas de padre de familia, hija, hermana, esposo, amigo y demás roles sociales (Sandín, 2003), lo que aumenta la presión y la cantidad de tareas a las que debe satisfacer. Según Milczarek, Schneider y Rial (2009) dos de cada diez empleados del sector educativo informan sufrir de problemas físicos, ansiedad e insatisfacción laboral (Como se cita en Gutiérrez y Linares, 2012).

Si bien se han investigado varios caminos para abordar el estudio del estrés existe una variable que se ha sido ampliamente relacionada al tema, este elemento es el apoyo social. En el año de 1976 Cassel y Cobb plantearon que “la población con vínculos sociales fuertes estaba protegida de los efectos patológicos potenciales de eventos estresantes” y que el impacto de los estresores era mitigado o impedido en sujetos que pertenecían a redes sociales que les proveían permanente comunicación sobre que se esperaba de ellos, apoyo con sus actividades, retroalimentación y remuneraciones por su desempeño (Como se cita en Cohen, Gottlieb y Underwood, 2000); todas estas actividades forman parte del apoyo que el sujeto puede recibir y percibir.

Lo que hace al apoyo social un medio verdaderamente valioso para las instituciones es su calidad de actividad gratuita pues no requiere inversión monetaria, la base del apoyo social es ser un tipo de comunicación que refuerza en el individuo la idea de tener el control de las situaciones a las que hace frente, así el docente sería capaz de afrontar a los estresores con más certeza de los resultados que obtendrá.

Otro sentido en el que el apoyo social es pertinente como herramienta de defensa a factores estresantes radica en las redes y estructuras sociales en que el docente está inmerso, este apoyo está disponible en todas partes, pues todos los trabajadores educativos son susceptibles de ser auxiliados por compañeros, familia, amigos y supervisores haciendo más llevadero el peso de las exigencias y responsabilidades (National Cancer Institute, 2016).

## **1.2 El problema**

El estrés también llamado “el mal del siglo XXI” es uno de los riesgos laborales que mayormente han sido abordados por investigadores y por la comunidad científica en general, su efecto es tan profundo que según datos del Banco Mundial (2016) la persona estresada perderá la confianza, sufrirá de inseguridad y no será capaz de controlar debidamente sus emociones, situaciones que lo transforman en “ciudadanos menos productivos”, aunado a este hecho nos situamos en un área geográfica donde no existe la prioridad de revisión en esta materia, en Latinoamérica los habitantes destinan en promedio únicamente el 2% de sus ingresos a la atención médica de su salud mental (Revista Dinero, 2016).

Las consecuencias del estrés tocan cada ámbito de la vida en sociedad a lo largo y ancho del planeta, inclusive, independientemente de si se participa o no como trabajador en activo, pues además de los daños en el bienestar de la población, este fenómeno tiene alarmantes repercusiones en los terrenos económicos: según datos de la OIT en 2015 la presencia de estrés laboral fue causante de una pérdida de entre el 0.5 y 3.5% del Producto Interno Bruto (PIB) en cada país (Proceso, 2015), en el Reino Unido se sobrepasa los 100 millones de días perdidos al año por motivo del estrés, convirtiéndolo en la principal fuente de enfermedad en ese país (Education Support

Partnership, 2015). En México el estrés de los trabajadores causa pérdidas de entre cinco mil y 40 mil millones de dólares al año (Proceso, 2015) y acorde con el reporte “Síntesis Informativa de Seguridad Social 2012” emitido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) el estrés es motivo del 54% de las faltas al trabajo en la Ciudad de México que a su vez son enmascaradas por el empleado argumentando otros padecimientos, escondiendo así la tristeza que viene a consecuencia del estrés.

La práctica docente es un área laboral especialmente caracterizada por la existencia de factores de riesgo psicosociales que al evolucionar desplazan al individuo a un estado de malestar en su salud e incomodidad (Aldreté et al., 2012; Brown et al., 2010; Kyriacou, 2001).

El estrés actúa de forma diferente en cada organismo pues los estresores son regulados por elementos psicológicos del sujeto, mientras en algunas personas causan molestia, existen sujetos quienes lejos de enfermar, se han formado como organismos más resistentes (Bagés, Chácon-Puignau, De Pablo, Feldman y Goncalves, 2008), logrando que sus factores psicológicos personales trabajen en su beneficio como una especie de “protector” (Martín, 2007), y numerosos estudios prueban que las personas con relaciones de pareja, amigos, familia donde eran proveídos de recursos materiales y psicológicos presentaban mejores niveles de salud que aquellos sin estos factores de apoyo social (Barra, 2004; Cohen y Wills, 1985). Recientemente Castro, Otero-López, Santiago y Villardefrancos (2010) han reconocido la importancia de la falta de apoyo social para detonar problemas en las relaciones diarias en las escuelas, así como fomentar el malestar laboral de los educadores (Como se cita en Aché et al., 2012).

Cierto es que el estrés laboral es producto de innumerables situaciones en el trabajo, regularmente va a empeorar cuando el colaborador se siente sin el apoyo adecuado por parte de compañeros y supervisores (Organización Mundial de la Salud, 2004).

El apoyo social puede influir en el funcionamiento del organismo ya que es considerado un importante elemento amortiguador de los efectos del estrés (Argyle y Henderson, 1984; Aranda et al., 2004; Bagés et al., 2008; Barrón y Chacón, 1992; Bellido, López, Márquez, Ponce y Velásquez, 2009; Berlin y Miller, 1994; Guerrero y Rubio, 2005; Fachado, González y Menéndez, 2013; Fawzi, 2004; Fernández et al., 1995; French, House y LaRoco, 1980; Fusilier, Jackson y Manning, 1996; Martín y Pérez, 1999) y un medio útil para hacer frente al mismo (Heshizer y Knapp, 2016), así como un recurso que fomenta las conductas saludables en el individuo (Barra, 2004; Nielsen, Perchard y Terry, 1993). Por estas razones es importante mediante esta investigación conocer de qué modo el apoyo social percibido por el profesorado ha sido una herramienta para sobreponerse a los estresores laborales, de tal manera que con la información obtenida se cuente con un fundamento firme para proponer estrategias de prevención y afrontamiento que sean factibles de ser usadas por profesores, directivos y autoridades académicas en pro de la salud docente, su calidad de vida y en consecuencia un mejor desempeño en el aula.

La necesidad de buscar soluciones y recursos para afrontar el estrés en el educador surge de las observaciones a docentes de la secundaria general “Remedios Varo” y de la telesecundaria “Nikola Tesla” así como de entrevistas informales donde los maestros afirman sufrir problemas gastrointestinales, cefalea y lumbalgia constantemente lo que diezma su calidad de vida, padecimientos directamente asociados al estrés (Gutiérrez y Linares, 2012); también expusieron la falta de apoyo que reciben por algunos miembros de sus círculos cercanos, haciendo más complicado sortear las dificultades cotidianas y en ocasiones elevando su tensión nerviosa con sus actitudes de abandono. Para la secundarias, las consecuencias han sido el registro de trabajadores que si bien se presentan con malestar, la calidad del servicio prestado no es la óptima debido a los estragos del estrés en su salud.

La razón por la que se ha seleccionado el apoyo social como variable independiente del estrés es que soportados en una vasta cantidad de estudios que proveen evidencia teórica y empírica sobre como éste reduce la probabilidad de tener

padecimientos mentales y la asociación positiva entre apoyo social y bienestar (Aranda et al., 2004; Villalba, 1993), se buscó analizar su aplicabilidad como barrera entre el educador y los estresores de la vida escolar en secundaria, por lo que a través de este estudio se pretende responder las siguientes preguntas: ¿Cuál es el nivel de estrés y qué efectos tiene el apoyo social sobre éste en el profesorado de la secundaria general “Remedios Varo” y la telesecundaria “Nikola Tesla”? y ¿Cuáles son los principales orígenes del estrés en los profesores de ambas escuelas?.

### **1.3 Delimitación del problema**

La investigación se efectuó con los profesores de la telesecundaria “Nikola Tesla” ubicada en una comunidad cabecera de su municipio y la secundaria general “Remedios Varo” situada en una de las ciudades más importantes del estado de Hidalgo, en ambas organizaciones se imparte enseñanza pública gratuita a nivel básica secundaria en su respectiva modalidad.

La población son los maestros que se encuentran frente a grupo, quienes son los sujetos de interés por los retos diarios a los que se enfrentan; se han observado escenarios de alta tensión y nerviosismo en los profesores, debido a la imprevisibilidad del componente humano que representan sus “clientes”, es así, como estos trabajadores se destacan en estas organizaciones como elementos clave y mayormente sensibles al desgaste mental y físico.

El estudio se ejecutó en un periodo de un año, iniciando con el trabajo de campo en marzo de 2017 y concluyendo con la entrega de resultados a los directivos en junio de 2018, lapso que se estipula como suficiente para efectuar la metodología de trabajo de un estudio de multicaso y alcanzar los resultados planteados como objetivos.

### **1.4 Preguntas de investigación**

- a) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral y de apoyo social organizacional en los docentes en las instituciones de educación pública nivel básico secundaria: general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”?

- b) ¿Existe un vínculo correlacional entre el nivel de estrés en el profesorado y el nivel de apoyo social organizacional en las instituciones de educación pública nivel básico secundaria: secundaria “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”?
- c) ¿Cuáles son los principales estresores en los profesores de las instituciones de educación pública nivel básico secundaria: general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”?
- d) ¿Cuáles son las áreas de oportunidad donde es posible implementar estrategias para la prevención y afrontamiento al estrés para el docente en las instituciones de educación pública nivel básico secundaria: general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”?

### **1.5 Justificación**

El estrés laboral es un grave y creciente problema de salud pública en nuestro país que en 2013 ocupó el primer lugar a nivel mundial con el 75% de los empleados encuestados con este padecimiento (Barraza y Gracia, 2014). Únicamente en México el estrés laboral causó el 25% de los 75 mil infartos registrados en 2015 según datos de la OMS (Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades, 2016). Entre las principales consecuencias de padecer estrés se encuentran: variaciones en el estado de ánimo, insomnio, ansiedad, depresión, bloqueo mental (Durán, 2010; Varas, 2015), trastornos gastrointestinales, respiratorios, cardiovasculares, musculares y dermatológicos (Durán, 2010), y en los peores casos: reducir la esperanza de vida, adicciones (Sandín, 2003), suicidio, violencia, ataques al corazón o cáncer (American Psychological Association, 2016; Durán, 2010; Nature of stress, 2013).

El estrés laboral integra a los diez principales problemas de salud relacionados con el trabajo y es síntoma o precursor de otras enfermedades mentales (Moreno, 2015), por ello es trascendental que las instituciones y el gobierno le concedan la atención debida y no se vea como un problema particular del empleado (Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía, 2012). Situándose en el ambiente docente, Ayala (2013) refiere que es tiempo de cambiar la visión del maestro como un simple ejecutor o



*instrumento* de la enseñanza (Como se cita en el Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educacional México, 2015), ya que las consecuencias de dicha postura han sido ineficientes (En México no existen cambios trascendentales en el sistema educativo, a excepción de matemáticas, no se han mejorado los resultados desde hace diez años) (Moreno, 2016), el enfoque hacia estos trabajadores debe ser integral y valorar sus condiciones y problemas profesionales (Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educacional México, 2015), los maestros son seres humanos que pueden ser afectados por temas que van más lejos de lo pedagógico. Una de las intenciones de este estudio de caso es ubicarse como una respuesta tentativa a ese llamado.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España se menciona la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en el bienestar de los docentes con el fin de gestionar la seguridad y la salud, de esta forma se protege al trabajador de padecer enfermedades laborales, desde el propio centro de trabajo (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en España); siendo el estrés el riesgo psicosocial de mayor presencia mundial (Baez, 2010), es importante su detección y el análisis de las situaciones que puedan detonarlo, por ello el presente estudio se centra en la identificación del nivel de estrés, efectos reguladores del apoyo social organizacional en éste y el señalamiento de los estresores de la actividad docente, pues al conocerlos las instituciones educativas estarán en posibilidad de plantearse actividades preventivas y de solución.

Dicho conocimiento es esencial para la comunidad educativa pues en México es aún escasa la información acerca de las consecuencias del estrés en la vida de los profesores de manera particular y en lo general (Barraza y Gracia, 2014; Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educacional México, 2015; Körner y Robalino, 2005). Según lo revela un estudio de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) hay factores limitantes indagados en el área de la educación que afectan directamente el desempeño del maestro, como lo son las

condiciones laborales (que abarcan a los estresores laborales) que, sumadas a otros elementos trazan los “perfiles de salud-enfermedad para los docentes”; de igual forma destacan dos motivos trascendentales por los que es importante incrementar los esfuerzos por este tipo de estudios: la sociedad mexicana es responsable de proteger la calidad de vida del sector docente así como dar cumplimiento al compromiso social que representa trabajar en pro de su desempeño, ya que este tiene un efecto inmediato en el nivel educativo del país y en el desarrollo humano de las masas (Aldreté et al., 2012; Körner y Robalino, 2005), según los investigadores Heshizer y Knapp (2016) cualquier factor que afecte el desenvolvimiento del profesor, traerá consecuencias sobre la “efectividad de la organización”, en este caso, en ambas escuelas.

El espíritu de éste estudio de multicaso es también preventivo pues la información que se obtenga dará la pauta para que se ofrezcan alternativas a los directivos de cada dependencia, las mencionadas acciones tendrán la encomienda de asegurar que el trabajador pueda allegarse de las herramientas de apoyo social organizacional que actúen como escudo frente a potenciales fuentes de riesgo de estrés (Aldreté et al., 2012) en el ambiente escolar, antes de que dicha problemática se agrave o inicie en el caso de las generaciones venideras de empleados. Esa significancia se incrementa al tratarse del colectivo que presta servicios para secundaria, pues se tienen datos de que solo el 10% de los trabajos en la materia del estrés docente se enfocan en ese grupo en particular (Barraza y Gracia, 2014).

Basados en la idea de que el apoyo social es un punto clave en la protección de la salud de todo ser humano (Aranda et al., 2004; Cohen et al., 2000) se torna conveniente efectuar un estudio ofrezca fortaleza empírica para abordar el tema pues según Barraza y Gracia (2014) en México ha sido *incipientemente* estudiado, es imperativo un mayor interés para que juntos sociedad y gobierno participen de forma activa en la protección al maestro, mismo que como se ha mencionado incide en su desempeño frente a grupo. Los directivos deben entender el bienestar del docente como una ventaja competitiva entre instituciones (Durán, 2010) y su vigilancia como la satisfacción de una obligación patronal, esto respaldado en que el estrés ocupacional

está catalogado como enfermedad laboral por el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) que en 2015 añadió a la lista de enfermedades laborales al estrés y a los trastornos mentales que de él derivan (El Financiero, 2015); a pesar de estas nuevas e importantes reglamentaciones nacionales, Barraza y Gracia (2014) apuntan que los esfuerzos gubernamentales no están interesados en la inversión económica para prevenir y solucionar dicho problema, bajo esta mirada se recalca la oportunidad del apoyo social para el combate a los riesgos psicosociales.

Además, el docente de secundaria pública viene de un momento clave en la historia de su profesión, los rumores de una reforma educativa que comenzaron en 2012 se vieron materializados en 2015 con la entrada en vigor de la Ley General de Servicio Profesional Docente, el resultado fue temor y escepticismo, miedo a perder los derechos y su antigüedad, sentimientos infundados por la desinformación del cambio. La transformación significó la desconfianza del maestro y esto derivó en diversas protestas alrededor del país (Guevara, 2016), este es otro motivo de peso para apostar por el cuidado del profesor en las escuelas públicas y explotar las ventajas del apoyo social como lazo de unión al propio sistema y como protector social.

La importancia del conocimiento que se genere de esta investigación es muy amplia considerando que son los docentes los edificadores de la educación de cualquier sociedad (Guerrero y Rubio, 2005), son responsables de la noble función de educar a los adolescentes, de su correcto desempeño depende la formación de generación tras generación de educandos que a su vez, eventualmente llegarán a la sociedad como padres de familia, profesionistas y trabajadores, creando así un ciclo ininterrumpido (Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía, 2012). Lo que hace evidente el cuidado en que operen bajo las mejores condiciones mentales, físicas y laborales posibles. El alcance de los resultados incluye a directivos, autoridades y gobierno quienes tendrían en sus manos información para la toma de decisiones.

Además, el valor teórico del ejercicio radica en que los resultados sobre la negación o aceptación de la hipótesis del apoyo social como amortiguador del estrés,

se sumarán a los ya sustentado por las tendencias de investigación. Cuestión importante para el desarrollo del tema apoyo social.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 General**

Identificar el nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de apoyo social organizacional con base a lo establecido por la teoría del apoyo social, así como los principales estresores laborales en docentes de las instituciones de educación pública nivel básico secundaria: general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”, con la finalidad de aportar medidas de prevención y afrontamiento del estrés laboral y estrategias potencializadoras del apoyo social como factor modulador.

### **1.6.2 Específicos**

- a) Identificar el nivel de estrés y el nivel de apoyo social organizacional en el profesorado de las instituciones de educación pública nivel básico secundaria general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”.
- b) Relacionar el nivel de estrés en el profesorado con el nivel de apoyo social organizacional en las instituciones de educación pública nivel básico secundaria general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla” para reconocer si existe un vínculo correlacional entre ambos conceptos.
- c) Describir los principales estresores organizacionales en docentes que imparten clases en las instituciones de educación pública nivel básico secundaria: general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla” para reconocer las áreas de oportunidad de riesgo en cada centro de trabajo.
- d) Definir medidas de prevención y afrontamiento a los estresores organizacionales y con el objetivo de prevenir y reducir su presencia en las instituciones de educación pública nivel básico secundaria: general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”.

## **Capítulo 2: Marco Contextual**

## **Capítulo 2: Secundaria general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla”**

### **2.1 Antecedentes de la educación secundaria en México**

La educación secundaria constituye el cierre de la educación básica, en esta etapa el estudiante consolida su formación y competencias elementales para la vida, trabajo que se inició con la educación preescolar (Secretaría de Educación Pública, 2013).

Surge en México durante el siglo XIX al mismo tiempo que la mayor parte de América Latina y fue establecida como obligatoria hasta el año de 1993 (Zorrilla, 2004). Según Santos (2010) en 1915 al celebrarse el Congreso Pedagógico de Veracruz surge la Ley de Educación Popular del Estado siendo promulgada el 4 de octubre de dicho año, bajo esta ley, queda instituida y normada oficialmente en el país (Como se cita en Zorrilla, 2004).

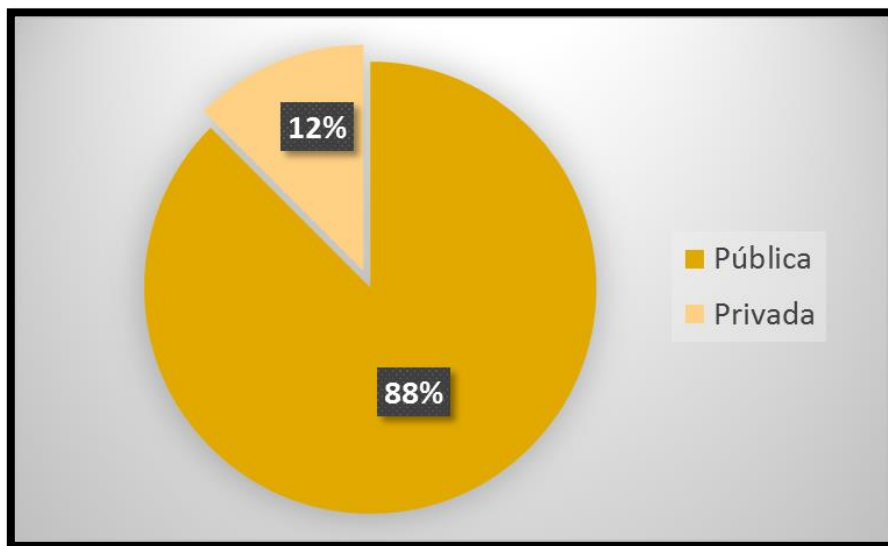
En 1925 por medio de un decreto presidencial se daba autorización a la Secretaría de Educación Pública (SEP) para la construcción y organización de las escuelas secundarias públicas y el 22 de diciembre en el mismo año en el decreto núm.1849 se faculta a la SEP para crear la Dirección General de Escuelas Secundarias (DGES) para administrar dicho nivel educativo (Zorrilla, 2004). Con el paso de los años la red de escuelas fue creciendo y expandiéndose, hasta que se tuvieron tres modalidades: general, técnica y telesecundaria (Zorrilla, 2004).

La educación secundaria se proporciona al alumno cuando ha concluido la formación primaria (población de 12-16 años), comprende tres ciclos escolares anuales y se imparte en los servicios: general, telesecundaria, técnica, para trabajadores y adultos (estas últimas dos son para mayores de 16 años) (Secretaría de Educación Pública, 2013).

Este ciclo de aprendizaje se caracteriza por la necesidad de un alto grado de comprensión, asesoría y apoyo al alumno, pues se conjugan varios aspectos en dicho momento específico de su vida (cambios físicos, psicológicos, presión social, etc.) (Secretaría de Educación Pública, 2013), lo que plantea un reto profesional mayor para el responsable de la formación del adolescente.

Los planes y programa de estudio son establecidos por la SEP y de observancia general y obligatoria para todas las organizaciones ya sean de carácter público o privado.

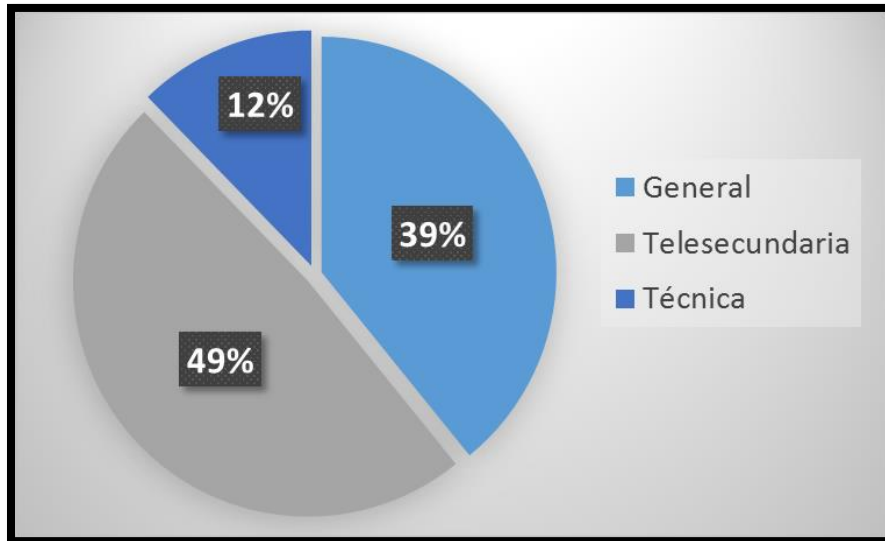
En el ciclo escolar 2013-2014 se tenía un registro de 155,368 entidades de carácter público y 9,734 escuelas privadas proporcionando educación en el nivel secundaria (Secretaría de Educación Pública, 2015), esta composición puede apreciarse claramente en la Figura 1.



**Figura 1. Escuelas de educación secundaria en México (2013 - 2014).**

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de la SEP en [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Estadisticas](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas).

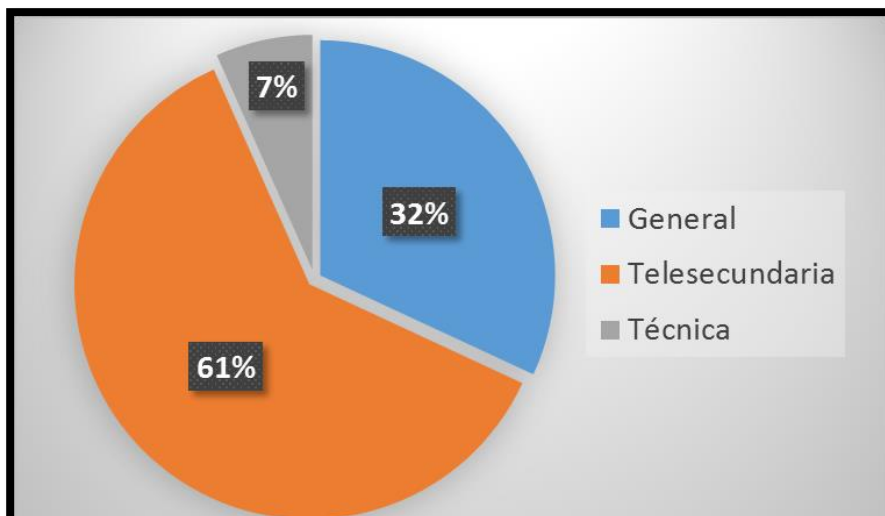
En el mismo periodo se tiene registro 18,420 telesecundarias, seguidas de 14,850 generales y por último 4,654 técnicas (Secretaría de Educación Pública, 2015). En la Figura 2 se visualiza claramente que la porción de secundarias generales abarca casi la mitad de las organizaciones.



**Figura 2. Escuelas de educación secundaria en México por modalidad (2013-2014).**

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos de la SEP en [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Estadisticas](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas).

En el estado de Hidalgo la distribución por modalidad se encontraba de la siguiente manera: 764 telesecundarias, 397 secundarias generales y 83 secundarias técnicas. A nivel estatal y conforme lo señala la Figura 3, el formato telesecundaria es el dominante, lo que evidencia una mayor presencia de poblaciones rurales.

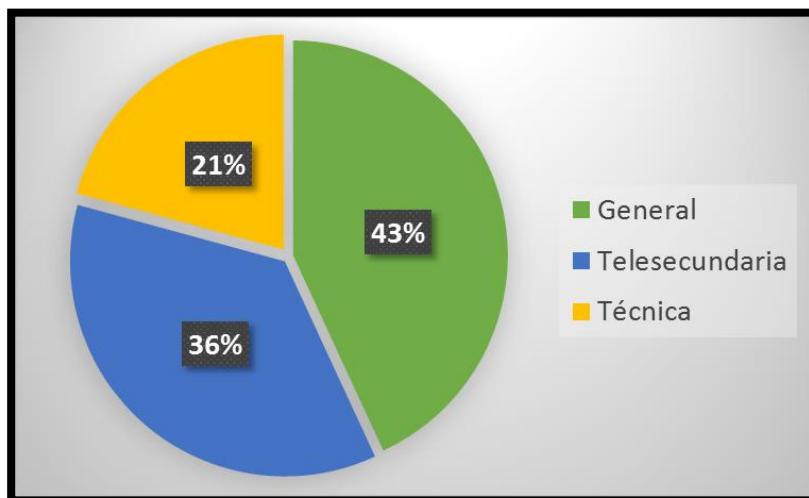


**Figura 3. Escuelas de educación secundaria en Hidalgo por modalidad (2013-2014).**

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de la SEP en [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Estadisticas](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas).



En cuanto al peso de la matrícula en cada modalidad en Hidalgo, en el mismo ciclo escolar las estadísticas refieren que 71,156 estudiantes estaban en secundaria general, 59,651 en telesecundaria y 34,295 en secundaria técnica (Secretaría de Educación Pública, 2015). En la Figura 4 se indica el mayor peso de la matrícula en el formato secundaria.

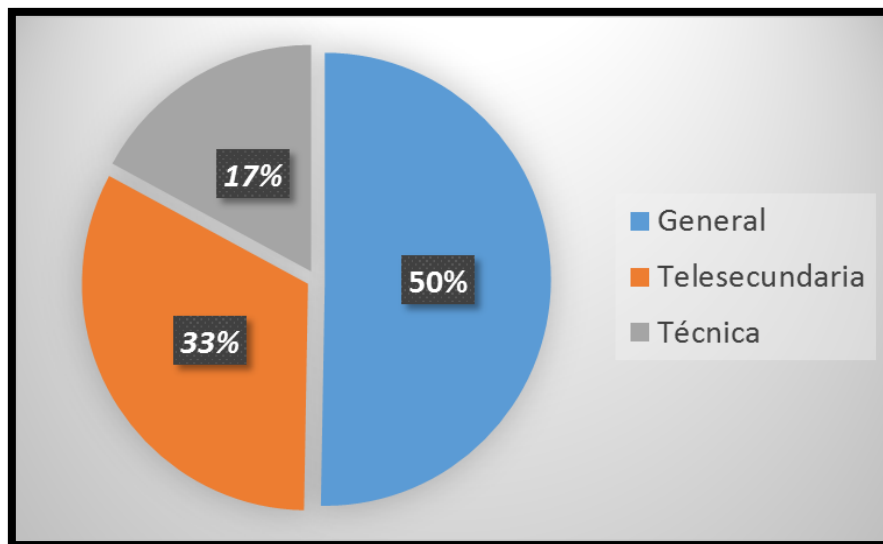


**Figura 4. Alumnos por modalidad educativa en secundaria pública en Hidalgo (2013-2014).**

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos de la SEP en [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Estadisticas](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas).

Los docentes que prestan servicio en el ciclo 2015-2016 a nivel nacional se encuentra agrupados de esta manera: 234,657 para secundaria general, 101,019 en secundaria técnica y 72,901 en telesecundaria (Secretaría de Educación Pública, 2016).

Mientras que para el ciclo escolar 2013-2014 en el estado de Hidalgo la distribución de docentes estaba integrada así: 4,762 en general, 3,089 en telesecundaria y 1,620 en técnica. En la Figura 5 se observa que el 50% de los profesores de Hidalgo trabajan en formato general, a pesar de ser el segundo lugar en número de escuelas y concuerda lo presentado anteriormente.



**Figura 5. Docentes por modalidad educativa en secundaria pública en Hidalgo (2013-2014).**

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos de SEP en [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Estadisticas](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas).

## **2.2 Panorama actual del docente de secundaria pública**

En el año 2013 según datos de la OCDE en México la relación docente-alumnos era de 32 educandos por maestro en el nivel secundaria, la proporción más elevada entre sus países miembros y asociados, y más del doble que el promedio; en un comparativo de sectores, el maestro de escuela pública tiene en promedio 20 alumnos más que su homólogo de escuela privada (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2015).

Los educadores mexicanos de secundaria pública tienen una responsabilidad numérica mayor, lo que significa una carga más amplia de obligaciones: atención por alumno, revisiones a tareas y exámenes, aclaración de dudas, etc. Oramas et al. (2007) identifican que el atender a grupos numerosos como un estresor de peso en docentes mexicanos de nivel básico.

También en 2013 la inversión en salarios promedio por alumno fue menor en México (USD 1,100) que en cualquier otro país de la OCDE en el mismo nivel educativo (USD 3,200) (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2015). Por tanto, a pesar de los esfuerzos gubernamentales y grandes

inversiones en educación tenemos a los docentes de secundaria con salarios más castigados de toda la OCDE, recordando que el salario es una de las motivaciones principales que tiene cualquier trabajador, Oramas et al. (2007) identificaron en su estudio al presupuesto ineficiente como fuente de estrés significativa para el maestro mexicano.

Mientras en la mayoría de los países el tiempo dedicado a la docencia dentro y fuera del aula por los profesores son más de 30 horas semanales según se reporta la UNESCO, hay casos extremos como Chile, Perú y México (51%) donde las labores este gremio toman alrededor de 40 horas a la semana. El 13% profesores mexicanos encuestados también aceptaron tener descansos diarios menores a los 15 minutos, el 62% consideró como *alto* su volumen de trabajo para realizar fuera de clases y un 8% como *muy alto*. El 17% aseguró contar con un trabajo externo a impartir clases, lo que podría evidenciar una mayor exigencia para el sujeto (Körner y Robalino, 2005).

En el período educativo 2012-2013, el 48.6% de los profesores de secundaria eran hombres, siete de cada 10 docentes contaban con título de licenciatura o posgrado, sólo el 16.8% de los maestros estaban incorporados a Carrera Magisterial (programa de promoción horizontal con repercusiones salariales) que fue sustituido por el ahora vigente Ley General del Servicio Profesional Docente (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2015).

En el formato telesecundaria seis de cada diez maestros tienen un empleo de tiempo completo y casi nueve de diez están en tiempo parcial, en otros formatos la cifra ronda en cuatro-ocho de diez. También en telesecundaria su experiencia es menor que la de los formatos general o técnica con 6.5 frente a 11.3 años; y el 97% del profesorado cuenta con licenciatura o maestría (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2015).

Estos docentes están en desventaja en comparación al resto, no pueden rendir de la misma forma con dicha carga de trabajo: 18.5 alumnos frente a 15.1 en clases presenciales. El educador de telesecundaria también debe tener las

habilidades de atender a estudiantes en desventajas socioeconómicas, necesidades especiales y cuya lengua materna es distinta a la suya. A este hecho se suma que las telesecundarias trabajan normalmente en comunidades marginadas, pequeñas y con mayores carencias (Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educativa, 2015).

En Hidalgo el 46.2% de los docentes de secundaria son hombres, el 73.8% son maestros frente a grupo en materias no especiales, el 82.1% de esos docentes estaban titulados, 10.9% trabajaban a tiempo completo, el 49.3% a tres cuartos, 17.7% estaban a medio tiempo y 22.1% por horas (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2014).

### **2.3 Escuela secundaria general “Remedios Varo”**

#### **2.3.1 Antecedentes**

“Remedios Varo” es una entidad pública que ofrece servicios educativos gratuitos en el nivel secundaria, tiene dos turnos de trabajo el matutino y vespertino.

En 1952 nace esta institución en las instalaciones de la escuela primaria local, con un total de 33 alumnos, de los cuales terminaron únicamente 9. Más tarde se dieron las facilidades para conseguir un terreno propio y más amplio por lo que para el año 1978 se mudó a ese espacio y actualmente permanece en la misma dirección. Si bien al principio el espacio construido era escaso, la infraestructura fue agrandándose conforme la demanda de estudiantes crecía.

#### **2.3.2 Características**

En el aspecto infraestructura tiene 25 salones para impartir clases, una cancha de fútbol, dos áreas recreativas de basquetbol y una plaza cívica (todas techadas), cinco talleres, biblioteca, una sala de cómputo, cuatro baños y dos módulos.

La razón alumno-docente se encuentra en general en 27 alumnos por docente frente a grupo.

En cuanto a los resultados de la prueba de Evaluación Nacional de Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE) de 2013 el 30.43% de sus evaluados obtuvieron insuficiente para la asignatura de español, 53.50% lograron elemental, 15.30% bueno y 0.80% excelente. En matemáticas el 40.73% consiguieron insuficiente, el 38.07% suficiente, 18.40% bueno y 2.83% con excelente (Secretaría de Educación Pública, 2014).

### **2.3.3 Organigrama**

Trabajan para esta secundaria 67 personas entre profesores, directivos y administrativos. Tiene un director, dos subdirectores (uno por turno), nueve administrativos, ocho prefectos, tres intendentes y 40 profesores frente a grupo.

Todos los profesores cuentan con el perfil necesario para impartir sus clases y en cuanto a la rotación de personal, la dirección del plantel señala que es muy raro que alguien renuncie y que si llegan a pedir cambio de adscripción es por beneficio propio de cada académico.

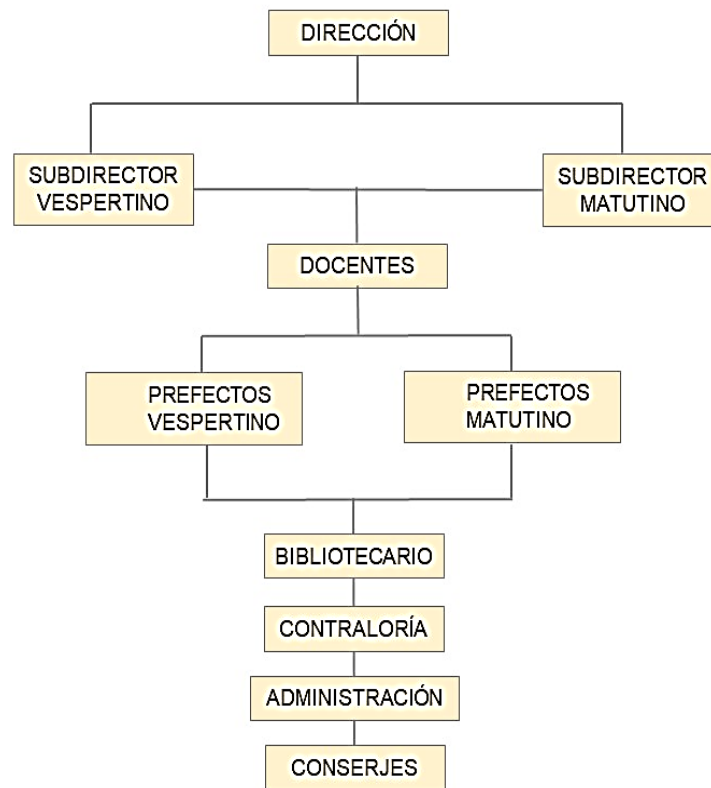
También fue manifestado al inicio de esta investigación de campo que la relación profesor-dirección es en general buena, algunos vínculos son de amistad, pero el común denominador es el respeto, en su mayoría colaboran totalmente con dirección y existe reconocimiento a la figura del director.

Las principales solicitudes hacia dirección son el mantenimiento de los salones y del mobiliario; las quejas más frecuentes de profesores son el poco interés de algunos alumnos y la falta de apoyo de los padres de familia hacia la educación de los primeros.

Actualmente se celebra el Consejo Técnico Escolar (CTE) en el último viernes de cada mes y en el receso todos los profesores almuerzan juntos, ahí tienen la oportunidad de compartir sus experiencias. En fin de año y en la celebración del Día del Maestro también hay convivios con todos los profesores. Las reuniones entre maestros y dirección o supervisión son únicamente cuando existe un asunto en particular a tratar. No hay identificado un profesor que se enferme constantemente,

pero si se reciben licencias médicas por diversos motivos, pero no han hallado tendencias o constantes de carácter laboral.

En la Figura 6 se clarifican las posiciones y niveles de los puestos de trabajo en esta secundaria:



**Figura 6. Organigrama de la Escuela Secundaria General “Remedios Varo” (2016-2017).**

Fuente: Escuela Secundaria General “Remedios Varo” en el ciclo escolar 2016-2017.

### 2.3.4 Clientes

Actualmente cuenta con 1,060 alumnos distribuidos en 18 grupos, 573 educandos para el turno matutino y 316 para el vespertino. En un 80% provienen de la población y en 20% de localidades relativamente cercanas. En general la población estudiantil es clase media baja y en específico los asistentes en el turno vespertino aparentemente tienen menores posibilidades económicas que sus compañeros de la mañana, por tanto, los alumnos del turno vespertino tienden a

llevar al aula un comportamiento indisciplinado causando problemas y conflictos, reflejando las condiciones familiares y sociales en las que están inmersos.

La dirección afirma que un alto porcentaje (casi en su totalidad) de sus alumnos matutinos continúa con sus estudios y son aceptados por las instituciones de educación media superior, caso contrario es para el turno vespertino quienes sólo en un 50% aproximadamente continúan con sus estudios.

En general se reconoce un cierto grado de apoyo por parte de los padres de familia a los maestros, sin embargo, en su mayoría deben de asistir a sus trabajos lo que diezma su participación, pero con todos ellos se tiene una buena relación por parte de dirección.

Al comienzo de la indagación de campo no existen antecedentes de ninguna otra investigación como la que se pretende con este estudio, que se haya realizado en la escuela “Remedios Varo”.

## **2.4 Escuela telesecundaria “Nikola Tesla”**

### **2.4.1 Antecedentes**

“Nikola Tesla” es una organización pública con el objeto de brindar educación secundaria en un único turno de laborales, el matutino.

Inició actividades en el año de 1981 con diez alumnos, por motivos de presupuesto se albergó en el auditorio de la comunidad y con mobiliario prestado, en ese curso la profesora de grupo fungía también como directora del plantel. Más tarde la comunidad se organizaría para que en un terreno donado se construyeran las tres primeras aulas de la escuela, mudándose para las nuevas instalaciones en el año 1983. Dada la limitación de espacio en dichas aulas, en 1991 nuevamente se cambia a un espacio más amplio, un terreno donado por otro miembro del pueblo y esta es la ubicación donde reside la escuela el día de hoy.

### **2.4.2 Características**

La relación alumno-docente es de 16 estudiantes por profesor, esto equivale a la mitad de la media nacional.

La telesecundaria cuenta con seis aulas para impartir clases, biblioteca, sala de computo con 20 equipos (todos ellos fuera de servicio), una bodega, dirección, un área administrativa (donde se encuentran las secretarías), dos baños para maestros, seis sanitarios para alumnos (dos por grado) y un cuarto de laboratorio, mismo que desde hace varios años funge como unidad del programa Cocinas Populares y Servicios Integrales del DIF (COPUSI) donde alumnos y maestros pueden comer a bajo costo. En la parte baja de la escuela existen en obra negra dos nuevos baños y la nueva cocina para la COPUSI, así se pondría en función el laboratorio de ciencias, se tiene proyectado que al final del ciclo escolar 2016-2017 se tenga finalizada la construcción.

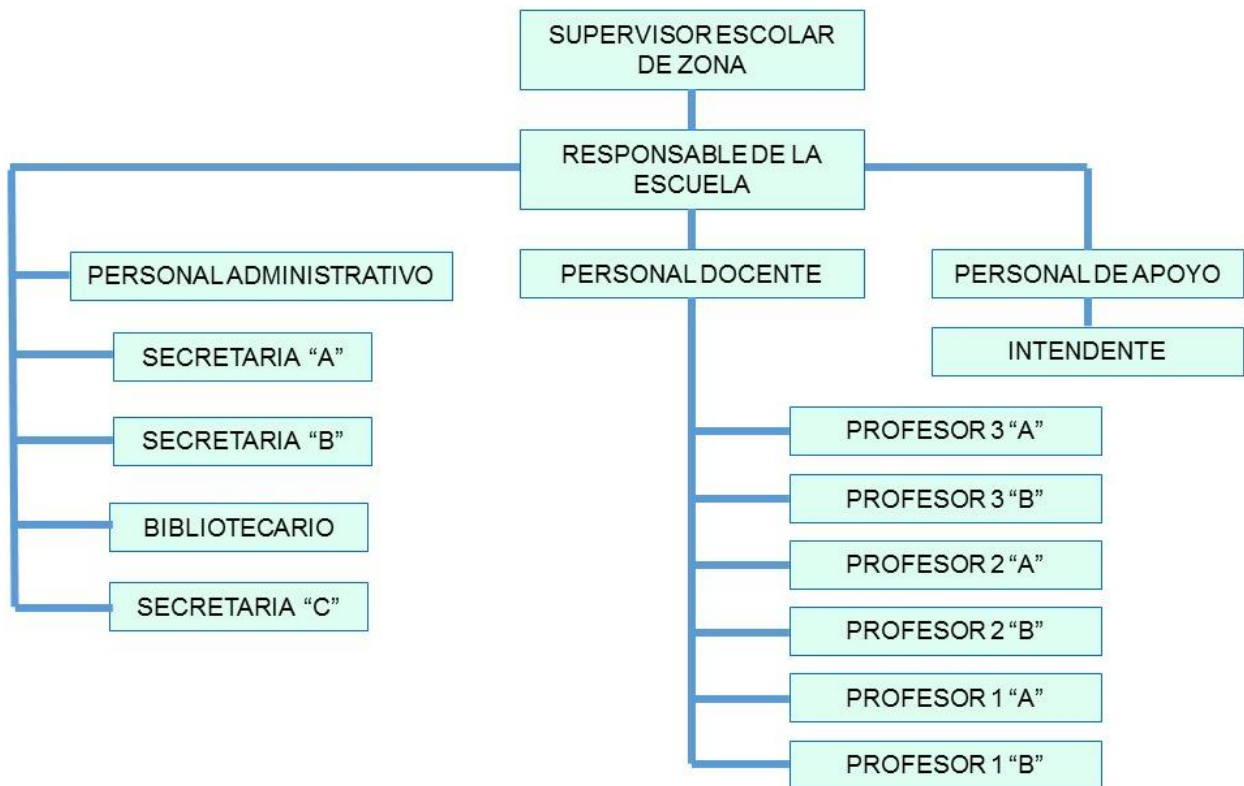
En la prueba ENLACE 2013 se situó en el sitio 511 de 1,155 escuelas secundarias en el estado, con un aprovechamiento mejor que el 56% de las secundarias de Hidalgo (Secretaría de Educación Pública, 2014).

### **2.4.3 Organigrama**

Actualmente laboran en “Nikola Tesla” seis profesores de tiempo completo, todos ellos mujeres, cuatro son empleados de base y dos se encuentran por “beca-comisión” (contrato por ciclo escolar) sustituyendo a dos maestros que están con permiso de ausencia, uno de ellos esta en licencia para realizar su posgrado y otro para impartir clases en otro país. Todos los maestros frente a grupo tienen licenciatura, cuatro son normalistas, una licenciada en educación telesecundaria y una licenciada en educación.

También se cuenta con un director, bibliotecario, una persona de limpieza y tres administrativos, en la Figura 7 es posible observar los todos puestos de trabajo de esta institución.





**Figura 7. Organigrama de la Escuela Telesecundaria “Nikola Tesla” (2016-2017).**

Fuente: Telesecundaria “Nikola Tesla” en el ciclo escolar 2016-2017.

En la investigación se detectó que, aunque la rotación del personal es constante para los niveles administrativos, por ser una escuela cercana a la ciudad principal del estado, en el caso de los maestros la rotación es muy baja pues su antigüedad es de bastantes años (8 en promedio) y cuando alguno llega a pedir su cambio es por desacuerdos con el resto de la plantilla derivado de temas políticos. La dirección de la escuela nos reporta en general un ambiente cordial y trato amable entre el personal.

Los profesores se reúnen cada mes para el Consejo Técnico Escolar (CTE) con su director y supervisor de zona, las reuniones extraoficiales del personal son sólo esporádicas y en fechas especiales.

Es muy raro que se registren faltas por enfermedad en los profesores, ellos asisten a trabajar incluso con dolor de garganta, gripa, dolores musculares, entre otros.

Las demandas de los profesores a dirección son básicamente de material didáctico, recursos que son indispensables para apoyarse en su función de enseñanza y mismos con los que no siempre cuenta la escuela, como ya es característico de las escuelas públicas en México.

#### **2.4.4 Clientes**

Al ciclo 2016-2017 “Nikola Tesla” tiene un total de 96 alumnos inscritos que forman seis grupos, dos por grado, la mayor parte de sus alumnos son originarios de la comunidad, sólo el 10% provienen de una ciudad cercana y son estudiantes migrantes de secundarias generales o técnicas que fueron dados de baja de sus escuelas por bajo aprovechamiento. El 3% de sus alumnos son personas con alguna discapacidad (auditiva, lenguaje, etc.).

El poblado es caracterizado por constante falta de agua y su actividad económica dominante es la albañilería, factores que han derivado en una población estudiantil que en su mayoría, no tienen aspiraciones de convertirse en profesionales o estudiar, muchos alumnos comentan su desinterés en la escuela pues anhelan figurar en las filas del narcotráfico, acto que puede provenir de la apología al delito que provocan las narco novelas a las que tienen acceso, en una sociedad con el tejido social debilitado como la mexicana. Algunos padres de familia son distantes de la educación de sus hijos pues son obligados por su necesidad económica a trabajar en la ciudad jornadas de seis días a la semana y prácticamente durante todo el día, en varios casos la madre es la cabeza de familia y sostén del hogar.

Hasta el inicio de este estudio no existen antecedentes de ninguna otra investigación cuyo objeto haya sido la Telesecundaria Nikola Tesla y se analice el estrés laboral y el apoyo social en los educadores.

## **Capítulo 3: Marco Teórico**

### **3.1 Estrés laboral**

#### **3.1.1 Antecedentes del estrés**

El origen del estrés se remota hasta las épocas de personajes como Aristóteles e Hipócrates quienes estaban conscientes de su existencia y de sus efectos negativos (Fink, 2009). Las primeras apariciones del término estrés datan del siglo XIV para referirse *dureza* y *tensión* (Adolfo, 2002), después, se empleó en el campo de la física y arquitectura (Ayuso, 2006) para señalar la fuerza que, al ser aplicada a un objeto, puede romperlo o deformarlo (Ramírez, 2006). Una de las mayores influencias para los modelos de estrés en psicología y sociología fue Robert Hooke, éste famoso físico y astrónomo inglés quien en el siglo XVII estudió como debían ser diseñadas las estructuras arquitectónicas para soportar diferentes pesos y ser resistentes a factores como el viento, terremotos, entre otros; señalando la palabra *stress* como el área donde esa carga o fuerza de los diversos factores externos incidía en la estructura y empleando el término *strain* para referirse a la deformación que sufría a consecuencias de la carga.

Después, fue la enfermera británica Florence Nightingale al escribir su libro “Notas de enfermería” en 1852 con su “Teoría del entorno” quien dio un significativo aporte a la “Teoría del estrés” (Cisneros, 2005). Más tarde en 1859, Claude Bernard explicó como las células y tejidos de organismos multicelulares podrían ser protegidos del estrés (Fink, 2009), el trabajo de Bernard sería la base para abordar las *enfermedades de adaptación* (Jackson, 2013).

En 1881 el neurólogo George Beard apuntó que un número considerable de estadounidenses se encontraban sufriendo de agotamiento nervioso denominado *neurastenia*, padecimiento que derivó de la colosal transformación de la vida de la sociedad moderna de esa época, el *nerviosismo americano* para Beard fue producto del crecimiento y expansión de elementos como: energía de vapor, telégrafo, prensa, desarrollo del conocimiento científico y finalmente por el aumento en la ocupación femenina a nivel laboral y mental (Jackson, 2013).

El fisiólogo Walter Bradford Cannon en el año 1915 acuñó la llamada respuesta de “lucha o escape” (Ayuso, 2006; Fink, 2009) también conocida como respuesta de estrés agudo, basándose en el comportamiento que tomaban los animales ante circunstancias que amenazaban su integridad, aludiendo a la reacción psicológica que se activa al detectar una situación peligrosa donde el sujeto puede ser herido o estar en riesgo de muerte. Para 1932 popularizó el concepto de “homeostasis” (proceso que conserva los estados estacionarios del cuerpo) (Adolfo, 2002; Fink, 2009; Sandín, 2003), dando así continuidad a la labor de Claude Bernard.

Durante la Segunda Guerra Mundial y años posguerra los médicos y sociólogos vieron particularmente incrementado el índice de enfermedades orgánicas y psicológicas en la sociedad occidental, consecuencia de la incorrecta adaptación o ajuste deficiente al ambiente. Fue entonces que inició el interés de la comunidad científica por conocer el proceso de adaptación del humano desde la perspectiva psicológica, la teoría más explícita acerca de este tema fue el “Síndrome General de Adaptación” formulada por el endocrinólogo Hans Selye, quien de 1950 a 1960 popularizó a nivel mundial el concepto de estrés como “La reacción o respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier demanda que se le aplique” (Ayuso, 2006; Jackson, 2013; Martín, 2007; Saleh, 2015).

### **3.1.2 Desarrollo conceptual del estrés**

El concepto de estrés ha sido analizado infinidad de ocasiones desde diversas perspectivas y áreas del conocimiento humano, cada investigador enriqueció su evolución hasta llegar a los conceptos mayormente usados y aceptados en la actualidad por las instituciones competentes.

#### **3.1.2.1 Concepto de estrés**

En palabras de Gustavo Adolfo (2002) el estrés *“es considerado un denominador común en los mecanismos de adaptación evolutiva”*, si bien la cotidianidad del entorno para el ser humano ha cambiado constantemente a lo largo de la historia, el hombre sigue contando con los mismos mecanismos de defensa que ha tenido desde el inicio. En palabras de Sandín (2003) el individuo moderno se

enfrenta diariamente a “*amenazas simbólicas más que físicas*”, por lo que sus reacciones no son físicas, si no del tipo social y “*en términos sociales el organismo humano se ha quedado sin recursos para la acción*”.

El estrés involucra diferentes perspectivas: biológica, psicológica y social, por lo que, dependiendo del área de trabajo, fue entendido de diferente manera.

La cronología remite a 1936 cuando el concepto de estrés fue empleado en la psicología de la salud por primera vez por Hans Selye (Saleh, 2015; Sandín, 2003) conocido desde entonces como *el padre del estrés* (Fink, 2009), título adquirido mediante su publicación en la revista *Naturaleza* donde uso la palabra *estrés* para referirse a la descripción conceptual de la palabra *strain* o deformación en el idioma español. Selye definió al estrés como “*La suma de todos los cambios no específicos (dentro de un organismo) causada por una función o daño, o simplemente la tasa de desgaste en el cuerpo*” (Como se cita en Saleh, 2015).

Para 1953 aparece el concepto dinámico de Harold G. Wolf con su libro “*Stress and Disease*”, donde definió al estrés como “*La interacción entre el entorno y el organismo*”, siendo el deterioro que se ejerce sobre el este último el efecto de la interacción. Para 1974 Hans Selye especifica cuatro variaciones de estrés: el estrés benéfico al cuerpo o “*eustrés*”, el estrés dañino o “*distrés*”, un sobreesfuerzo o “*hiperestrés*” y bajo estrés o “*hipoestrés*” (Cooper y Dewe, 2004).

Richard Lazarus es el investigador más influyente del siglo XX en el campo del estrés con 50 años de trabajo en este tópico. En 1966 indicó una distinción de tres variables del estrés psicológico: “*daño*” que es un daño psicológico ya existente, “*amenaza*” para referirse a los potentes o inminentes daños que no han sucedido y “*reto*” para las demandas pesadas o difíciles en las que el individuo se conoce capaz de sobrepasarlas con los recursos que guarda. Definió al estrés psicológico como una relación única entre la persona y el ambiente (como se cita en Cooper y Dewe, 2004).

En la actualidad las definiciones para estrés son:

- a) Para la OIT (2016) “El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias”.
- b) “El estrés es una respuesta física, mental y emocional de un evento desafiante (no el evento en sí). A menudo se refiere como la respuesta de lucha o huida, la respuesta al estrés se produce automáticamente cuando se siente amenazado” por Mayo Clinic (2014).
- c) “El patrón de respuestas específicas y no específicas que un organismo hace al estímulo de eventos que perturban su equilibrio y es imponen o exceden su capacidad de hacer frente” por la Asociación Americana de Psicología (APA) (2016).
- d) “El estrés es la sensación de estar bajo demasiada presión mental o emocional” por National Health Service Reino Unido (NHS) (2014).
- e) “El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)” Secretaría de Salud (2010).

### **3.1.2.2 Concepto de estrés laboral**

Según la OMS (2004) el estrés laboral es una reacción del trabajador ante las exigencias y presiones en su trabajo, cuando estas no se adecuen a los recursos y capacidades de las que dispone (Ayuso, 2006), circunstancias que ponen a prueba sus conocimientos y competencias.











En la actualidad es imposible que no existan “presiones” en el trabajo, debido a las características del entorno laboral global en el que se desenvuelve la mayoría, un nivel de presión aceptable y tolerada por el trabajador lo mantendrá en alerta, motivado con ansias por aprender y superarse; el estrés se manifiesta cuando el individuo se siente incapaz de soportar las presiones laborales o bien le es difícil

controlarlas, perjudicando directamente al empleado y a los resultados de la compañía (Organización Mundial de la Salud, 2004).

### 3.1.3 Estresores

Se denomina estresor a los estímulos, eventos o circunstancias que causan o promueven la presencia de estrés (Comín et al., 1999) en un determinado espacio-tiempo, es decir, factores que tiene la capacidad de romper con la homeostasis del cuerpo (Adolfo, 2002), no existe un registro detallado de estresores, pues el estrés es personal y cada individuo tendrá los propios (Acosta y Burguillos, 2014)

























Los estresores laborales comprenden los elementos físicos disponibles en la zona de trabajo como la iluminación, el ruido y la temperatura; factores químicos como sustancias potencialmente dañinas al contacto humano. Además, la OMS (2004) enlista las siguientes circunstancias presentadas en la *Figura 8* como potenciales estresores en el sentido organizacional:

| <b>Cuadro de peligros relacionados con el estrés</b>                                |  |
|---|--|
| <i>Características del Trabajo</i>  |  |
| <i>Características del Puesto</i>   |  |
|  | Tareas monótonas, aburridas y triviales.                   |
|  | Falta de variedad.   |
|  | Tareas desagradables.                                      |
|  | Tareas que producen aversión.                              |
| <i>Volumen y ritmo de trabajo</i>   |  |
|  | Exceso o escasez de trabajo.                               |
|  | Trabajos con plazos muy estrictos.                         |
| <i>Horario de trabajo</i>   |  |
|  | Horarios de trabajo estrictos e inflexibles.               |
|  | Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal. |
|  | Horarios de trabajo imprevistos.                           |
|  | Sistemas de turnos mal concebidos.                         |

**Figura 8. Cuadro de peligros relacionados con el estrés**

Fuente: Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés.



| <b>Cuadro de peligros relacionados con el estrés</b>                                |  | Continuación |
|---|--|--------------|
| <i>Participación y control</i>  |  |              |
|    | Falta de participación en la toma de decisiones.   |              |
|    | Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos del trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral). |              |
| <i>Contexto laboral</i>   |  |              |
| <i>Perspectivas profesionales, estatus y salario</i>                                |  |              |
|    | Inseguridad laboral.   |              |
|    | Falta de perspectivas de promoción.  |              |
|    | Promoción excesiva o insuficiente.   |              |
|    | Actividad poco valorada socialmente.   |              |
|    | Remuneración por trabajo a destajo.  |              |
|    | Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros.   |              |
|    | Exceso o carencia de capacidades para el puesto.   |              |
| <i>Papel en la entidad</i>  |  |              |
|    | Papel indefinido.  |              |
|    | Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto.   |              |
|    | Tener a cargo a otras personas.  |              |
|    | Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.   |              |
| <i>Relaciones interpersonales</i>   |  |              |
|  | Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo.   |              |
|  | Malas relaciones con los compañeros.   |              |
|  | Intimidación, acoso y violencia.   |              |
|  | Trabajo aislado o en solitario.  |              |
|  | Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.  |              |
| <i>Cultura institucional</i>  |  |              |
|  | Mala comunicación.   |              |
|  | Liderazgo inadecuado.  |              |
|  | Falta de claridad en los objetivos y en las estructuras de la entidad.   |              |
| <i>Relación entre la vida familiar y la vida personal</i>                           |  |              |
|  | Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar.   |              |
|  | Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares.  |              |
|  | Falta de apoyo en la familia con respecto a problemas laborales.   |              |

Según la OMS (2004; Aranda et al., 2004) las principales raíces del estrés laboral se derivan de la forma en que se administran las organizaciones, la manera en que se define el trabajo y Muñoz (2011) agrega al ambiente, condiciones

laborales, los factores subjetivos y los procesos de comunicación (Como se cita en Barraza y García, 2014).

De todos los estresores presentes en el centro laboral, son los del tipo organizacional los únicos que pueden ser gestionados, modificados o eliminados por acción de la administración del trabajo, cualquier otro, está fuera de la acción del patrón. En el caso de los maestros, Barraza (2006) define al sistema organizacional escolar como la *fuentes* de estrés para éstos, ya que ese ecosistema integra las demandas y exigencias que podrían provocar dicho padecimiento en el trabajador (Como se cita en Barraza y García, 2014).

Para Barraza y García (2014) es posible agrupar a los estresores organizacionales para los docentes mexicanos de nivel básico en ocho dimensiones, mismas que derivan de dos importantes razones, en primer lugar, por su aplicabilidad en las instituciones educativas y segundo, los autores realizaron una extrapolación de la teoría organizacional y concluyeron en que estos elementos son los más importantes que integran cualquier sistema organizacional:

a) Liderazgo Directivo: Es una columna vital para toda institución, se ha demostrado que el liderazgo directivo es un importante componente del estrés docente y a su vez, sus características de mayor impacto para el fenómeno son en primer instancia el estilo de liderazgo, cuando éste no es participativo y las decisiones son impuestas y verticales es muy probable que existan niveles de estrés organizacional importantes; el segundo elemento se refiere al grado de presión por parte de dirección sobre los resultados que espera y la tercera, abarca el cómo las acciones del director modifican o afectan aspectos centrales del trabajo entre los que se encuentran motivación, clima y comunicación. La teoría del apoyo organizacional percibido afirma que, si bien el apoyo de todos los miembros de la organización es importante, el que proviene del supervisor será el de mayor peso para generar la percepción de ayuda en el empleado (Adis, Buffardi, Eisenberger, Ford, Kurtessis y Stewart, 2015; Fawzi, 2004; Nielsen et al.,1993).

b) Cultura Escolar: Los autores citan a Robbins (2011) quien define a una cultura organizacional como “un sistema de significado compartido” que se vive a través de las *historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje*. En un centro escolar la cultura tiene las siguientes funciones: definir límites, proporciona un sentido de identidad entre los miembros, ayuda que la gente se comprometa en forma colectiva, es fundamental para el equilibrio de la organización como sistema social, posibilita la cohesión social al brindar normas y es un mecanismo de control de las actitudes y comportamiento individual.

c) Clima Organizacional: Es mediante esta dimensión que los maestros comprenden y asimilan la realidad de su labor, el clima de una institución es su esencia y se compone de las particularidades internas del ambiente de trabajo, que permanecen en el tiempo y que son asimilados desde la subjetividad del empleado para influenciar su comportamiento y la dinámica del grupo. Si bien existen varios enfoques para su estudio, Barraza y Gracia (2014) mencionan que es un concepto pluridimensional y aluden a las dimensiones señaladas por Aguilera (2011) entre las que se encuentran: relaciones entre los docentes, grado de compromiso y cohesión entre el grupo, actitud frente a la tarea docente, confianza y respeto al director, dimensión individual, colectiva o grupal, liderazgo y estructura. Tanto la cultura como el clima laboral tiene importantes implicaciones en el estrés de los profesores.

d) Estructura Educativa: Éstos investigadores exponen la idea de Robbins (2011) sobre que la estructura organizacional es la manera en que se segmenta, agrupa y coordina las funciones de un puesto. Para las secundarias su estructura esta decida por el sistema educativo mexicano y es un factor clave en el desenvolvimiento de las labores de los profesores, donde las principales fuentes de estrés son: escasez de materiales, brindar atención en varios grupos en el mismo ciclo escolar, sistemas de control injustos, segregación en la toma de decisiones, Cooper y Travers añaden a la incorrecta retroalimentación sobre el desempeño y los problemas con la conducta de los alumnos (Como se cita en Barraza y Gracia, 2014).

e) Comunicación: Si ésta es ineficiente y no fluye correctamente constituye un estresor organizacional neurálgico para cualquier institución pues la comunicación organizacional es una parte básica de la organización humana de trabajo, por ella es posible transmitir a los empleados indicaciones y reglas, retroalimentar a las actividades, facultar el interactuar con otros y divulgar la información y el conocimiento necesario para poder tomar decisiones.

f) Gestión del conocimiento: Tópico que ha tomado una importancia nuclear para las organizaciones contemporáneas donde la prioridad es la mejora continua, la eficiencia y la eficacia, el *aprendizaje organizacional* y la *gestión del conocimiento* forman el capital intelectual por el que una empresa puede crear valor (presente y futuro) para crecer y diferenciarse del resto.

g) Comunidad de Aprendizaje: Este factor posee una relación importante con el estrés pues la comunidad formada de profesores, padres, organizaciones, familiares, amigos, grupos, colectivos docentes está en constante cambio lo que se representa un estresor. Por otro lado, si existe el apoyo social por parte de la comunidad es posible modular los efectos del estrés.

h) Trabajo Colegiado: Las escuelas se han adherido a la tendencia organizativa de fomentar el trabajo en equipo, los equipos de profesionales de la educación deben contar planeación de su trabajo mismo que debe ser conocido y aceptado por todos y responsabilidad mutua para lograr las metas en común. El trabajo colegiado es la clave de los procesos de mejora continua de los centros escolares y la figura del Consejo Técnico Escolar (CTE) se creó precisamente para impulsar en la práctica los ideales del significado del trabajo en equipo del magisterio, cuando los principios del trabajo en equipo no se trasladan a la mecánica en las aulas es cuando surge el estrés docente.

i) Motivación: Pieza clave en el crecimiento de cualquier entidad, el éxito de sus objetivos depende en gran medida de la comprensión de los procesos motivacionales del talento humano, si la dirección no contemplarlos pueden arrastrar a los docentes hacia problemas en su salud. Un trabajador con poco estrés es

equivalente a ausencia de capacidad de respuesta, lo que representa falta de motivación, en cambio cuando posee un nivel de estrés pertinente le sirve de impulso hacia satisfacer sus metas profesionales.

j) Tecnologías de la Información para el Aprendizaje: Producto de la permanente búsqueda por la excelencia educativa la tecnología ha despuntado como un disparador del conocimiento, por lo que han sido integradas al quehacer diario de la enseñanza acorde a la presente “hora digital”. Los avances tecnológicos representan un constante cambio en las formas de aprender y el internet rompe los paradigmas de forma constante. El estrés se eleva cuando las actividades de aprendizaje no pueden realizarse adecuadamente por calidad deficiente en los recursos materiales y tecnológicos o la falta de estos.

#### **3.1.4 Tipos de estrés**

El estrés tiene dos formas básicas de presentarse en el organismo (Varas, 2015):

a) *Estrés biológico*: Mecanismo normal con el que sujeto enfrenta al estresor o al desafío. Ello constituye una característica básica de los organismos vivos, pues es parte de su lucha diaria por la supervivencia.

b) *Estrés psicológico*: Sensación de angustia producida ante un estresor. Incluye la reacción que involucra el área mental en respuesta a las circunstancias consideradas insuperables, el sujeto concibe a las exigencias del momento como insuperables para él (Saleh, 2015). Los mecanismos de respuesta al estrés psicológico son pieza fundamental de la actividad cotidiana, gracias a ellos se completan retos diarios como tareas o eventos únicos; no obstante tener niveles excesivos de estrés psicológico tiene consecuencias dañinas.

Para el Doctor Oscar E. Slipak (1996) es necesario la distinción de dos formas de estrés laboral:

a) Estrés laboral episódico. Es momentáneo o de corta duración y aparece esporádicamente por lo que sus efectos serán apenas se percibirán. Puede aparecer

en circunstancias tales como: horas pico de trabajo, pendientes olvidados y solicitados, un despido, un desacuerdo, entrega de proyecto, entre otros. El estrés episódico de prolongarse demasiado evoluciona a crónico.

b) Estrés laboral crónico. Es producto de la sobreexposición de estresores laborales, en ocasiones padecido en sujetos que han desgastado sus barreras al enfrentar al estrés episódico laboral. Algunas de las siguientes situaciones derivan en estrés crónico: clima laboral inadecuado, exceso de trabajo, alteración de ritmos biológicos, deber tomar decisiones de peso, monotonía y responsabilidades muy importantes. Sus consecuencias se presentan a mediano-largo plazo, son dañinas y graves.

Esa tensión acumulada y exposición continua a estresores culminan en estrés crónico y a su vez, el estrés laboral crónico es causante del síndrome de burnout (Aché et al., 2012; Ayuso, 2006; Berlin y Miller, 1994; Buker y Greenglass, 1993; Guerrero y Rubio, 2005; Kyriacou, 2001; Levin et al., 2005), en la docencia las manifestaciones de que un empleado ha avanzado a dicho síndrome son: solicitud de cambio de plantel para evadir los problemas presentes, pretensión de abandonar la profesión, faltar a clases para huir de la tensión (Carroll, Dobbie y Sheffield, 1994), cansancio físico continuo, sentimientos de culpa y ansiedad de expectación (Esteve, 2005).

### **3.1.5 Consecuencias del estrés laboral**

El estrés puede contribuir en forma directa o indirecta a problemas específicos o generales en la mente y el cuerpo, en el caso del estrés laboral eventualmente desata perturbaciones físicas y psicológicas con efectos en su productividad (Comín et al., 1999; Durán, 2010), induce a la presencia de enfermedades psicosomáticas (Fusilier et al., 1996) y envejecimiento acelerado (Secretaría de Salud, 2010).

El trabajador estresado regularmente será enfermizo, más proclive a accidentes y a faltar, estará poco motivado, faltar de compañerismo, con mayor necesidad de ser supervisado y la organización que los albergue tendrá menores perspectivas de éxito en un

mercado competitivo (Comín et al., 1999; Durán 2010; Organización Mundial de la Salud, 2004).

La OMS (2014) propone una separación en el análisis de las consecuencias del estrés laboral:

a) *Efectos en el individuo*: Padecerlo puede conducir a comportarse de forma inhabitual y disfuncional, contribuye a una mala salud física y mental, en casos extremos trae problemas psicológicos e incluso trastornos psiquiátricos, que conllevan ausencia o incapacidad para trabajar, desequilibrio en el aspecto familia-trabajo y consumo de drogas sociales.

Algunas otras consecuencias son: angustia, irritabilidad, incapacidad para relajarse o enfocarse, pensar claramente y decidir, falta de compromiso con el empleo, no disfrutar las labores, intranquilidad, cansancio, depresión, problemas para conciliar el sueño y problemas físicos entre los que se destacan cardiopatías, trastornos digestivos, tensión arterial, cefaleas, debilitamiento del sistema inmunitario y trastornos músculo esqueléticos.

b) *Efectos en la organización*: El estrés es una amenaza contundente para el funcionamiento y resultados de la organización cuando afecta a trabajadores clave o un número considerable de empleados, este problema incide indirectamente en la supervivencia de las entidades.

Otros efectos a nivel organización son: incremento en las ausencias, menor dedicación al trabajo, alza en el índice de rotación de personal, de accidentes laborales y prácticas poco seguras, baja en el rendimiento, quejas de clientes internos y externos, demandas y problemas legales y afectación a la reputación empresarial e imagen institucional.

La presencia de alguna de estas señales en el empleado es causa de alarma por riesgo de estrés, además es muy importante mantenerse informado sobre el número de inasistencias por enfermedad, índices de rotación de personal, rendimiento, errores y accidentes; para percatarse de incrementos, cambios y sus tendencias. La OMS (2004)

remarca que no hay mejor forma de indagar sobre las dificultades laborales de los trabajadores que preguntándoles directamente.

### **3.1.6 Afrontamiento del estrés laboral**

La OMS (2004) señala la necesidad de que cada organización cuente con políticas de gestión y mecanismos facilitadores de la salud para empleados, exalta a las entidades a atacar el estrés desde el origen a través de la evaluación de cualquier riesgo presente, al detectarlos es posible trazar un plan estratégico de gestión.

La prevención juega un papel fundamental para impedir la aparición de estrés laboral y para los trabajadores que ya lo padezcan, los esfuerzos deben ser hacia impedir que dañe gravemente al bienestar del sujeto y el correcto funcionamiento de la entidad.

Para reducir el riesgo por estrés laboral la OMS (2004) indica tres tipos de actividades de prevención por parte de la organización:

a) *La prevención primaria* con actividades encaminadas a reducirlo cuidando la ergonomía, las definiciones del puesto, el diseño ambiental y perfeccionando la gestión organizacional.

b) *La prevención secundaria* donde que actúa proporcionando al empleado educación y capacitación.

c) *La prevención terciaria* que pone en marcha mecanismos para una gestión más sensible, capacidad de reacción rápida y para proporcionar mejor atención a la salud laboral de sus empleados.

También recomienda un ciclo de cinco fases para la gestión (Organización Mundial de la Salud, 2004):

- a) Análisis de la situación y evaluación del riesgo.
- b) Elaborar de un plan de acción con el propósito de reducir el riesgo laboral.
- c) Echar a andar el plan.



- d) Evaluar el plan de acción.
- e) Aprendizaje y adopción de las nuevas medidas en base a resultados de la evaluación del plan.

La mejor táctica por parte de dirección para conocer si un empleado se encuentra en riesgos de padecer estrés es preguntarle directamente si tiene problemas laborales y si estima que hay factores organizacionales que puedan mermar su bienestar y afectar su salud, incluyendo que señale aspectos positivos y negativos de su labor y si considera que alguno de estos le imprime demasiada presión.

Para el caso concreto de las escuelas públicas de nivel básico, si bien la intervención en las políticas de las secundarias es un tópico sensible ya que es competencia de la legislación a nivel nacional y demanda acciones integrales de los diversos sectores intervinientes (sindicatos, gobierno, padres de familia, estudiantes, etc.), el docente es también protagonista de acciones para hacer frente al estrés docente: trabajar en su autoestima y autoprotección, apreciar los beneficios y aspectos positivos de su actividad, comprender la parte de responsabilidad que le corresponde sobre la procuración de su propio confort en el trabajo y estudiar estrategias pertinentes que favorezcan su ejercicio profesional (Körner y Robalino, 2005).

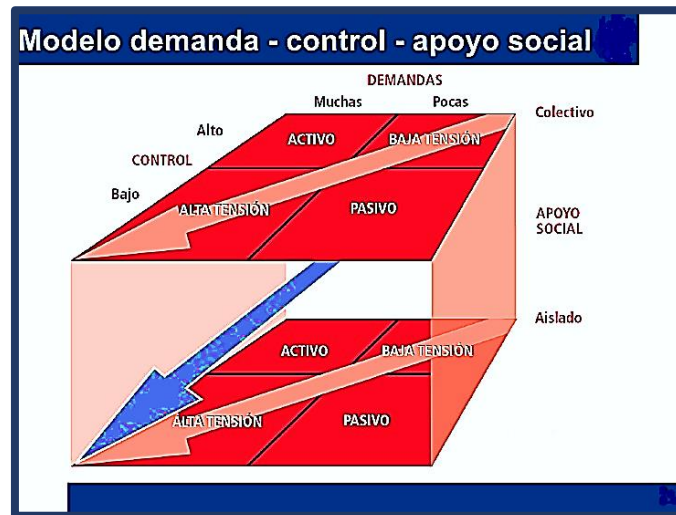
### **3.1.7 Modelo explicativo del estrés laboral: Control-Demanda-Apoyo social**

Existen diversos modelos conceptuales explicativos del estrés que intentan demostrar cómo funciona el balance entre los requerimientos del entorno laboral y los recursos que la organización entrega a sus miembros para sus actividades, el denominado Control-Demanda-Apoyo social es uno de los que ha aportado mayor cantidad de pruebas relacionales entre factores psicosociales laborales y efectos en la salud (ERGODEP, 2016).

En 1976 Robert Karasek desarrolló este modelo para reseñar y analizar condiciones laborales en las que los estresores son crónicos, con énfasis en su relación con los factores psicosociales. Karasek se percató que los afectos del

trabajo en el comportamiento y la salud aparentemente eran consecuencia de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo vinculadas a la capacidad de decidir, así como de hacer uso de habilidades y destrezas (Vega, 2001). Su modelo fue bidimensional (demandas-control) y multidisciplinario ya que combinó aportaciones de la sociología y psicología. La idea central era que tener altas exigencias laborales no era dañino por sí mismos, pero al estar acompañadas de poca autonomía en las decisiones conducían al sujeto a la tensión psicológica, pues el determinante del estrés es no tener control sobre las demandas del empleo (Jackson, Mullarkey, Parker y Wall, 1996).

El apoyo social se añadió como dimensión diez años más tarde por Jeffrey Jhonson, bajo esta perspectiva el apoyo social aumentaba la habilidad del empleado para combatir al estresor, actuando como amortiguador o moderador del estrés. Esta nueva dimensión tiene a su vez dos componentes: las relaciones sociales y el grado de apoyo (Vega, 2001).



**Figura 9. Modelo Demanda-Control-Apoyo social**

Elaborado por: ISTAS. Fuente: <http://es.slideshare.net/yuriwrg/riesgos-psicosociales-aspectos-tnicos-presentation>

En la *Figura 9* se muestran las diversas posiciones en las que se puede encontrar el trabajador, por un lado, se observa que el apoyo puede regular la tensión, pero al no contar con el suficiente, deja de ser un amortiguador para

convertirse en un potencializador del riesgo (Aranda et al., 2004; Avendaño, Bustos, Espinoza, García y Pierart, 2009; Bellido et al., 2009; Berlin y Miller, 1994; Fachado et al., 2013; Fernández et al., 1995; Vega, 2001; Villalba, 1993), hecho que se denomina el “doble efecto” del apoyo social (ERGODEP, 2016).

El trabajador en la zona de alta tensión tiene un alto riesgo de enfermedad por estrés pues manifestaría bajos niveles de bienestar psicológico con alta presencia de síntomas y de enfermedad, cada componente de la figura representa una situación psicosocial, todas ellas con las correspondientes consecuencias en la salud ocupacional. Las áreas activo y pasivo señalan el comportamiento del trabajador, el trabajo activo tiene varias solicitudes, pero la organización le da control de sobre sus decisiones transformándolas en un *desafío* lo que motiva al empleado a seguir con su crecimiento profesional y genera nuevas conductas positivas. Por ende, lograr el equilibrio entre exigencias y control en el trabajo se subordina a los procesos de administración del trabajo y no a las características personales del sujeto (ERGODEP, 2016; Vega, 2001).

### **3.1.8 Estrés en el docente**

Kyriacou (1970) define al estrés docente como “la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo docente” (Como se cita en Kyriacou, 2001).

Investigadores ha reportado que el problema de salud primario en los docentes es el estrés, mismo que es provocado por múltiples y complejas razones: se ha descubierto que el lugar del trabajo influencia el detrimento en el entusiasmo de los profesores, así como para la creación de distancia emocional entre éste y sus alumnos (Younghusband, 2013).

King y Peart (1992) encontraron que los profesores tienden a dar su máxima capacidad para cubrir las necesidades específicas de cada estudiante, dando así un esfuerzo mayor al requerido por contrato, además existen profesores que intentan brindar más de lo que físicamente pueden hacer. Sus funciones pueden parecer

limitadas en su contrato laboral, pero en la realidad sus tareas no tienen límites bien definidos, sus funciones son básicamente abiertas. Su carga de trabajo crece cuando deben hacer frente a las solicitudes y encargos por parte de la dirección de sus centros escolares, por administrativos, padres de familia y demás miembros de la sociedad (Como se cita en Gallen, Kalenzig y Tamney, 1995).

En épocas recientes existe una desvalorización profunda hacia la práctica docente (Gómez-Ortiz y Moreno, 2010; Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía, 2012) producto de fenómenos sociales y cambios culturales, en especial hacia los maestros de nivel básico, su tarea ha sido severamente criticada, incluso minimizada, pero los actores que han destacada fallas y deficiencias lo han hecho sin el soporte teórico y cuantitativo necesario. La devaluación del esfuerzo docente junto a la presión social que este trae como consecuencia es otro aspecto que contribuye a fomentar su estrés (Naylor, 2001). En 2005 OREALC-UNESCO (2005) coordinó un estudio internacional de condiciones de trabajo y salud docente, producto del cual se detectó con un examen médico que el 27% de los profesores mexicanos sufrían estrés.

Según Aché et al. (2012) para el profesorado de secundaria las actitudes problemáticas en el alumnado, pugnas en los centros de trabajo y falta de apoyo social constituyen las dimensiones en torno a las que se agrupan sus estresores más relevantes.

## **3.2 Apoyo social**

### **3.2.1 Antecedentes del apoyo social**

La observación de los efectos producidos por la presencia de algún individuo (coactor u observador) sobre la actuación de otro (fenómeno denominado “facilitador social”) data de 1898 en el experimento de psicología social de Norman Triplett (Durá y Garcés (1991) donde se observó a un grupo de ciclistas quienes tenían un mejor rendimiento cuando corrían contra otros, que cuando estaban actuando en privado (Triplett, 1898).

El primer acercamiento al campo de las redes sociales tiene registro en 1954 cuando John Barnes en su publicación “Relaciones Humanas” describió un modelo explicativo primitivo de las relaciones sociales existentes en la isla Parish en Noruega usando el término “Redes”, ya para 1957 Elizabeth Bott reforzaría las ideas sobre redes sociales con su estudio en familias londinenses, donde descubrió que la relación de pareja era influenciada por las redes en las que éstas interactuaban (Villalba, 1993).

Específicamente el concepto de apoyo social surgió en los años setentas con los trabajos del doctor John Cassel (Wade Hampton Frost Memorial Lecture) y el psiquiatra Disney Cobb (Presidential Address to the Psychosomatic Society). Ambos pioneros eran expertos en psicología y se centraron en como el apoyo y relaciones sociales afectaban la conservación de la salud (Durá y Garcés, 1991).

Cassel (1974) es considerado el iniciador de las investigaciones sobre los beneficios psicológicos del apoyo social gracias a la profundidad de su trabajo, él afirmó que quien carecía de retroalimentación por parte de su ambiente social o ésta era confusa, era desplazado por los estresores hacia un latente riesgo de enfermar, ello con fundamento en la revisión de estudios practicados en humanos y animales donde la presencia de un prójimo bajo ciertas circunstancias, protegía al sujeto de diversos estímulos estresantes. En 1974 Caplan y Weiss enunciaron las funciones del apoyo social (de manera independiente), destacando la retroalimentación, validación y dominio, que le brindaban al usuario. Ya en 1976, Cobb presentó que es el conocimiento de ser amado y valioso para su grupo social, lo que hace valioso al apoyo social para la persona (Durá y Garcés, 1991).

Las aportaciones de estos pioneros fomentarían el interés en la comunidad científica por estudiar el impacto de las relaciones sociales en cada aspecto de la salud en dos vías principales: sí la cantidad-calidad de relaciones sociales están causalmente relacionadas a la salud y sí el apoyo social favorece el bienestar sea actuando como amortiguador (llamado también moderador o interactivo): relación

entre estrés-salud y directamente en la relación apoyo social-salud (Guerrero y Rubio, 2005).

La investigación sobre apoyo social data de 1987 con Émile Durkheim y su investigación sobre el suicidio, en el que comparó tasas de suicidio entre dos grupos sociales y las relaciones que ellos presentaban, indicando de qué forma los aspectos sociales influían en la decisión de suicidarse, lo que significó un cambio de perspectiva, añadiendo estos elementos a la postura clásica sobre la decisión de suicidarse centrada en los aspectos psicológicos del sujeto (Ahmadi, 2015; Terol, 1999).

### **3.2.2 Desarrollo conceptual del apoyo social**

El apoyo social es la expresión de mayor uso para referirse a los procesos de las relaciones humanas, sin embargo, las redes sociales hicieron primero su aparición en la literatura y fue a partir de su estudio que se conocieron varias funciones sociales, incluido el apoyo social (Ahmadi, 2015).

Con los artículos de Cassel en 1974 y Cobb en 1976 donde se relacionaba apoyo social y estrés, se concibió al apoyo social como *“Los vínculos entre individuos o los individuos y grupos, que sirven para mejorar la adaptación cuando uno se enfrenta a situaciones de estrés, reto o privación”*, y como *“Cualquier impulso provisto por otra persona (o grupo) que mueve al receptor hacia las metas que desea”*. En una perspectiva histórica el concepto de apoyo social ha sido examinado bajo conceptualizaciones diferentes, algunas son (como se cita en Aranda y Pando, 2013):

Kaplan, Cassel y Gores (1977) conciben al apoyo social como *“El grado de satisfacción de las necesidades sociales básicas a través de su interacción con otros individuos”*. Para Israel BA (1982) era *“Aquel que se recibe de la interacción entre las personas para recibir y dar ayuda (espiritual, emocional, instrumental e informativo)”*, ya desde esa fecha se estaba fijando la tipología del apoyo social (Como se cita en Aranda y Pando, 2013).

Lin, Dean y Ensel (1986) definían como apoyo social al *“Conjunto de provisiones instrumentales o expresivas, reales o recibidas, aportadas por la comunidad, redes sociales o amigos íntimo”*. Con esta concepción Lin et al. anunciaron que el apoyo social que se entrega puede ser tomado por el receptor en distinta cantidad según su evaluación personal y difiere en la valoración que suponía el emisor (Como se cita en Fernández, Ferrer, FornInglés, Manassero y Vázquez, 1995).

En 1990 ya existían más elementos de referencia contemplados, en ese entonces Alan Vaux aporta que el apoyo social *“Es un proceso complejo y dinámico, que parte de las transacciones que se dan entre los individuos de la red como respuesta a las demandas de ese contexto”*, bajo esta nueva perspectiva se le da un giro hacia una concepción más amplia.

Ana Barrón (1996) define al apoyo social como *“Las transacciones que se realizan entre los individuos que componen la red social de una persona”* y en 2001 Andrade y Vaitsman refieren que el apoyo social consiste *“En las relaciones de intercambio, que implican obligaciones mutuas y los lazos de dependencia mutua que puede ayudar a crear el sentido de la coherencia y el control de la vida, que benefician a la salud de las personas”*.

Una importante distinción se efectuó en el año 2003 por Barrón, la investigadora hace una división en el tipo de recursos proveídos en el apoyo social, mismos que pueden tomar las siguientes formas: emocional, informacional o material. Barrón sostenía que los recursos son proporcionados al beneficiario por los miembros de sus redes o de su comunidad, haciendo la distinción en que la ayuda brindada, puede o no ser percibida por el beneficiario en la misma cantidad e importancia que en qué se entrega, de tal suerte que el receptor encontrará una cantidad de satisfacción determinada por el efecto psicológico del bien recibido (Como se cita en Colegio Oficial de Trabajo Social de León, s/f).

Bellido et al. (2009) formulan al apoyo social de la siguiente manera: *“Es un proceso interactivo en donde se obtiene ayuda emocional, instrumental y afectiva de*

*la red social que nos rodea, teniendo un efecto protector sobre la salud y amortiguador del estrés que supone una enfermedad”*. En la época contemporánea se fue ligando cada vez más al apoyo social con el padecimiento de *estrés*.

La riqueza en el concepto de apoyo social es palpable al analizar su historia, con el pasar del tiempo fue adquiriendo complejidad y profundidad, en conclusión, el apoyo social significa echar mano de la familia, pareja, compañeros, amigos o cualquier presencia con la que se pueda contar en épocas de dificultades, crisis y necesidad, este soporte social le brindará una mejor perspectiva de las circunstancias a afrontar y elementos para amortiguarla.

### **3.2.3 Perspectivas de estudio en el apoyo social**

La literatura sobre el tema es bastante amplia lo que ha complejizado el concepto, aún en la actualidad no hay un acuerdo sobre la definición de apoyo social (Fachado et al., 2013; Fernández et al., 1995), los investigadores que han desarrollado teórica y empíricamente al apoyo social han anclado sus posturas en niveles específicos de análisis. Inicialmente tomaban la explicación de apoyo social y contemplaban sus efectos sobre alguna variable, así definían al apoyo sin llevarlo al campo práctico, determinando el constructo con lo analizado en su investigación en específico. Mientras Cassel, Kaplan y Nuckolls (1972) concluyeron que los beneficios del mantenimiento de las relaciones sociales actúan en pro de la salud, por otro lado, Haven y Lowenthal (1968) trabajaban en enfatizar la urgencia de determinada cantidad y calidad requerida en los recursos proveídos para que fueran exitosos, también había investigadores que defendían la combinación de ambas posturas (Como se cita en Terol, 1999). Dado la variedad de panoramas, se dice que el apoyo social es un metaconstructo, por ello su estudio se han enmarcado en tres campos perspectiva estructural, funcional e interactiva (Terol, 1999).

#### **3.2.3.1 Perspectivas estructural y sociológica**

Óptica común en las primeras investigaciones, donde la percepción del sujeto pasa a un según término, este rango involucra todos los trabajos sobre redes sociales, relaciones sociales y el efecto de las interconexiones entre los miembros de



una red en su salud. Esta perspectiva indica que el tener relaciones sociales es sinónimo de apoyo (Terol, 1999).

Las principales críticas a sus estudios son sus formas de evaluar, variables consideradas, el que las asociaciones encontradas entre características de redes y salud son débiles y que la evidencia que fija la calidad de sus medidas como elemento de predicción de las percepciones individuales es baja (Como se cita en Terol,1999).

### **3.2.3.2 Perspectivas funcional y psicológica**

Incluye los estudios que califican si las relaciones satisfacen necesidades emocionales, de ayuda, de información, de interacción entre otras, en un inicio sus seguidores enfocaban su labor en la valoración subjetiva y global que el individuo consideraba sobre sentirse apoyado, también contemplaban el efecto de la calidad de sus relaciones en dicha evaluación. Los trabajos en el rumbo de la perspectiva funcional han dado grandes aportes a los efectos del apoyo social en la salud (Terol, 1999).

### **3.2.3.3 Perspectivas interactiva y contextual**

Nace del análisis funcional del apoyo social aplicado a las interconexiones de las relaciones sociales en que este se realiza y del ambiente en que se suscitan, en esta corriente la prioridad para los investigadores es la observación e interpretación de las distintas formas de apoyo que se aportan en una posición específica por la que transite el individuo. El tipo de estresor al que se esté enfrentando el afectado es el determinante circunstancial para enmarcar al apoyo social (Terol, 1999).

### **3.2.4 Dimensiones del apoyo social**

Fachado et al. (2013) precisa dos dimensiones:

- a) Apoyo estructural o cuantitativo: Referente a las redes sociales, examina la cantidad de personas, relaciones y sus interconexiones que proveen ayuda. La red será de menor o mayor ayuda atendiendo a su composición y características.

Las redes sociales se clasifican en naturales (familia, amigos, compañeros de trabajo, vecinos...) donde el flujo es rápido pero improvisado, el apoyo es de carácter emocional y solidario; y las organizadas donde su funcionamiento es coordinado, tienen estructura, no intervienen cuestiones sentimentales y están abiertas al público, pero su actuación puede ser lenta y los asistentes no tendrán conocimiento del contexto del usuario (Como se cita en Universidad de Cantabria, 2014).

- b) Apoyo funcional o cualitativo: Sus efectos son subjetivos y refiere a la sensación de disponibilidad en la ayuda.

#### **3.2.4.1 Tipos de apoyo social**

Los estudios de los tipos de apoyo social generalmente se relacionan con el modelo explicativo del estrés “Teoría de las Necesidades”, donde las primeras tres formas del apoyo saltan de la definición de “sistema apoyo” hecha por Caplan (1974) al denominarlo como *las relaciones formales o informales y asociaciones donde se obtiene soporte emocional, cognitivo y material para sobrellevar las vivencias estresantes*, esa clasificación fue soportada por otros estudiosos del tema (Barra, 2004; Barrón y Chacón, 1992; Burke et al., 1996; Cohen et al., 2000; Durán, 2010; French et al., 1980; Terol, 1999; Villalba, 1993):

- a) *Apoyo emocional*: También llamado “Apoyo intangible”, se forma de las acciones que alguien realiza para hacer sentir procurado y querido a otro, como: empatía, afecto, interés, entre otros (Beehr y Fenlason, 1994; Fernández et al., 1995; Tower, 2013; Terol, 1999). Se considera como uno de los tipos más importantes, el resto son menormente empleados en el análisis del apoyo social (Martín y Pérez, 1999).
- b) *Apoyo instrumental o material*: Tiene la característica de ser acciones, servicios (Avendaño et al., 2009; Terol, 1999; Villalba, 1993) o materiales como un abrazo, dinero, cuidados, etc. A su vez, pueden ser monetarias o no monetarias (Fernández et al., 1995; Tower, 2013). Según los psicólogos Martín y Pérez (1999) la consecuencia de brindar apoyo instrumental conlleva inevitablemente “consecuencias psicológicas” en el receptor.

- c) *Apoyo informativo*: Involucra el asesoramiento o consejo hacia un necesitado de información, con ello el usuario hará frente a sus demandas (Fernández et al., 1995; Tower, 2013). El proveedor de apoyo informativo puede no solucionar los problemas del destinatario, pero contribuye con la herramienta para que por sí mismo lo logre (Martín y Pérez, 1999).

Si bien los expertos han añadido otras formas de apoyo como las que señala Cobb (1976) apoyo de estima (Ahmadi, 2015), afectiva (Bellido et al., 2009), Sherbourne y Stewart (1991) apoyo afectivo e interacción social positiva, Berlin y Miller (1994) compañerismo; Norbeck, Lindsey y Carrieri (1981) concluyen en que todas las dimensiones están sumamente correlacionadas lo que hace muy complicado reconocer una de otra (Como se cita en Fachado et al., 2013).

### **3.2.5 Principales perspectivas teóricas del Apoyo social**

Son las líneas de investigación principales respecto a las que se han adherido los trabajos sobre apoyo social (Argyle y Henderson, 1984; Barrón y Chacón, 1992; Durá y Garcés, 1991; Beehr y Fenlason, 1994; Berlin y Miller, 1994; Buker y Greenglass, 1993; Martín y Pérez, 1999; Fernández et al., 1995):

- a) *Efecto directo sobre la salud*: La cual asegura que sin importar el nivel de estrés que se padezca (Barrón y Chacón, 1992; Cohen et al., 2000), la salud física y psicológica se verá mejorada o favorecida por el apoyo social.

Señala que no hay un vínculo directo entre estrés y el apoyo social, su hipótesis es que el apoyo social no es una herramienta frente a los estresores, lo que realmente acontece es que, al estar al margen de manifestaciones de apoyo, el sujeto se ubica en soledad y ello actúa como estresor provocando malestar (Yanguas, 2006). Aunque este modelo ha sido severamente juzgado, la literatura del mismo es muy amplia. (Fachado et al., 2013).

- b) *Reductor del impacto de los estresores*: Bajo este planteamiento el apoyo social aminora el efecto de los eventos estresantes en el sujeto, sus estudios comprenden la relación del apoyo con los procesos de adaptación física y psicológica que una persona tiene al enfrentar circunstancias desencadenantes del estrés.

Una debilidad de este enfoque consiste en que han sido estudiados en entornos aplicados (hospitales o industrias), con muestras muy reducidas y con conceptos de estrés y de apoyo social demasiado sencillas.

- c) *La hipótesis del efecto amortiguador.* Sustenta que el apoyo social modula la relación estrés-salud, como una especie de tampón o amortiguador de los efectos de sucesos estresantes en el confort personal (Barra, 2004; Yanguas, 2006), esto únicamente para aquellos bajo el efecto del estrés (Ahmadi, 2015; Cohen et al., 2000).

Esta teoría cuenta con un importante sustento teórico sobre las ventajas del apoyo social, afirmando que éste podría actuar como modulador a los efectos de enfermedades crónicas, habiendo dos mecanismos de actuación pre exposición y post exposición.

- I. *Pre exposición al estresor.* Cuando el sujeto identifique una posición estresante, va a sentirse capaz de afrontarla pues se sabe poseedor de recursos materiales y emocionales, mismos de los que fue dotado por el apoyo social.
- II. *Post exposición al estresor.* Esto impide que se activen los procesos psicopatológicos derivados de la falta de apoyo y permite al usuario replantear el estresor para su afrontamiento con tácticas no estresantes.

Para De La Revilla y Fleitas (1991) es desconocido el aporte que cada mecanismo contribuye de forma general en beneficio de la salud (Como se cita en Fachado et al., 2013), pero en palabras de Durá y Garcés (1991) reconocen la condición del apoyo social como multidimensional y por tanto es necesario considerar dos situaciones importantes que modifican su efectividad, por un lado el ambiente o contexto externo en que se brinda el apoyo y en otro plano aparecen las características individuales de la personalidad del beneficiario (sexo, estilos de afrontamiento y edad).

### **3.2.6 Hipótesis del apoyo social como amortiguador del estrés**

En 1976 Cassel expuso al mundo la idea de que el apoyo social era un factor psicológico primario para contrarrestar los daños al organismo ocasionados por padecer estrés (Como se cita en Ahmadi, 2015).

En el año 1985 Cohen y Wills revisaron más de 40 estudios correlacionales donde probaron la hipótesis del amortiguador (Cohen et al., 2000). Los sistemas vinculativos del estrés y la salud comprenden disfunciones en el sistema endocrinológico y el inmune, así como cambios sustanciales en el cuidado de la salud y pérdida en los esfuerzos por el autocuidado. Siguiendo estos planteamientos Cohen y Wills (1985) proponen una serie de posibles mecanismos amortiguadores del apoyo social representados en la *Figura 10*:



**Figura 10. Dos posibles puntos de interferencias del apoyo social con la línea hipotética causal entre los eventos estresantes y la enfermedad.**

Elaborado por: Cohen y Wills (1985). Fuente: <http://www.psy.cmu.edu/~scohen/Cohen%20&%20Wills%201985%20Psy%20Bull.pdf>

Cohen y Pressman (2004) determinan las formas en las que el apoyo social protege al sujeto, en primera instancia el apoyo puede mediar o prevenir la evaluación del estrés reduciendo así las consecuencias de éste. Un segundo punto es que saberse poseedor de apoyo reduce o expelen la reacción afectiva del estrés por lo que se moderaría la respuesta fisiológica para el estresor o previniendo una respuesta del comportamiento mal adaptativo. Y la tercera manera abarca la reducción de la reacción al estrés o la intervención en el proceso fisiológico de respuesta.

Barrón y Chacón (1992) indagaron la relación entre el apoyo social percibido, eventos estresantes y depresión, con una muestra de 74 ciudadanos de Aranjuez España, logrando comprobar las teorías al ubicar efectos directos importantes de apoyo social y estresores sobre la depresión; pero no encontraron significancia entre los efectos del apoyo social como protector de los efectos negativos del estrés, lo que hallaron fue un efecto directo en los síntomas depresivos del sujeto. Analizando estos resultados que soportan a la teoría del “Efecto directo” y no a la del “amortiguador” se cita en Durá y Garcés (1991) cuando concluyen que a pesar de los diversos modelos, enfoques o teorías que puede otorgársele al apoyo social “todas se refieren a los mecanismos a través de los cuales las relaciones interpersonales protegen a las personas de los posibles efectos negativos del estrés”.

### **3.2.7 La teoría del apoyo organizacional percibido**

La teoría del apoyo social enmarca que los colaboradores desarrollan una *percepción general* sobre la manera en que las organizaciones valoran sus aportaciones y se preocupan por ellos, a esta percepción se le conoce como Apoyo Organizacional Percibido (POS). El punto clave es que el POS satisface necesidades socioemocionales que evocan en el individuo compromiso y conexión con su empleador, pero sobretodo, contribuye al bienestar psicológico. Ya que el empleado tiende a humanizar a las instituciones, el recibir un buen trato de sus compañeros reafirma el sentimiento de una relación favorable con la empresa, es decir, la actuación individual de su supervisor y compañeros es trasladada como actos hechos por la propia institución (Adis et al., 2015).

Además, el POS ayuda al balance entre trabajo y la vida familiar, y alienta al trabajador a allegarse de ayuda de forma anticipada. Aquel profesor que no comunica sus problemas a sus colegas, corta sus vías para recibir ayuda y darle solución a las dificultades de clase, cuando estas se acumulan, el *equilibrio personal* del trabajador se verá amenazado (Esteve, 2005). La UNESCO reportó hacia el año 2004 que en México, para los docentes de primaria la razón principal de satisfacción laboral eran las relaciones sociales con sus compañeros de trabajo, un 38% de los encuestados afirmaron sentirse altamente satisfechos con estas y 41% como

satisfechos; las redes sociales comprenden aspectos como los lazos con sus colegas, los vínculos sociales, la confianza, el trato cordial y poder confiar en estos. Además, los maestros indicaron que para ellos es vital trabajar en equipo, la cooperación mutua, apoyo ante las adversidades y que exista una dinámica adecuada en el colectivo docente (Körner y Robalino, 2005).

Para Barraza y Gracia (2014) existen una conexión entre el apoyo brindado por el líder directivo y la presencia de apoyo social en una organización. Barra (2004) reconoce que el profesor que comparte sus problemas o se involucran en actividades sociales con colegas durante los recesos, refuerza el sentimiento de que el estrés se desvanece, a lo que Burke et al. (1996) agregan que los profesores cansados, afectados por la despersonalización y con bajo desempeño en el trabajo son propensos a no brindar su amistad, ni a crear vínculos interpersonales en sus centros de trabajo. Berlin y Miller (1994) advierten que el área administrativa también juega un rol vital en el apoyo social, incluso más que los compañeros o los supervisores, pues son ellos quienes realmente tiene el poder de cambiar las reglas e implementar nuevos procesos, el soporte que ellos proveen le ayuda al trabajador a sentirse en control de la situación en su área de labores. Según Maslach (1982) POS es un importante recurso contra el estrés y burnout por trabajo (Como se cita en Adis et al., 2015).

### **3.2.8 Estudios del estrés y apoyo social**

La investigación documental que se ha realizado sobre estrés en docentes de secundaria o bien, estrés y apoyo social como una variable considerada en el análisis del primero, está compuesta por los siguientes estudios:

#### **3.2.8.1 Estudios internacionales en el área de la educación**

1) Burke y Greenglass en el año 1993, en York, Reino Unido. La muestra fueron 833 profesores y administrativos escolares. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario “Individual demographic characteristics”, el cuestionario “Work Stressors”, ambos de creación propia, la escala “Role Conflict” de Holand y Gilbert

(1979), la escala “Sources of Support” de Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau (1975), el Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1981, 1986).

Los principales resultados arrojaron que las características demográficas de la población no tienen una relación al padecer burnout psicológico. Los estresores laborales (poco contacto con el cliente, orientación inadecuada y falta de estímulos) están significativamente vinculados al padecer burnout docente. Los niveles de conflicto de rol y apoyo social no están relacionados con el padecimiento de burnout docente.

2) Carroll et al., en 1994 en Strathclyde y región central de Escocia, la cual contó con 88 profesores de secundaria. Y se aplicaron el cuestionario “Job Stress” de Seamonds (1982), el cuestionario “Life Situation” de Chubons (1987), el cuestionario “Social Support” de Crnic y Greensberg (1983), la subescala del cuestionario “General Health” de Goldbergs (1978) y un auto reporte de ausencias al trabajo.

Las indagaciones mostraron que el estrés (estrés vida diaria) y el apoyo social están correlacionados negativamente (satisfacción con el apoyo social); el estrés diario y el estrés laboral no se presentaron como variables incidentes de problemas por enfermedades físicas, estadísticamente hablando, este mismo tipo de estrés se relaciona positivamente con la presencia de síntomas somáticos, ansiedad/insomnio y disfunción social.

El apoyo social no se correlaciono con ninguna medición de salud, pero si existe un vínculo entre satisfacción con el apoyo social y la presencia de síntomas somáticos. En el corto plazo el estrés y el faltar al trabajo a causa de la enfermedad se relacionan estadísticamente, pero la relación desaparece cuando se mide en el largo plazo. Además no presentó una relación amortiguadora del apoyo social entre el padecer estrés y el estado de salud.

3) Fernández et al., trabajó en 1995 dentro de las Islas Baleares, España, con 614 maestros desde preescolar a bachillerato. Los instrumentos utilizados por los investigadores son la parrilla de datos sociodemográficos y profesionales de elaboración propia, la escala “Nivel de estrés” de Fernández, Ferrer, Fornes,



Manassero y Vázquez (1994) y el cuestionario para la evaluación del apoyo social basados en Aronson, Kafry y Pines (1988).

Los encuestados perciben niveles medios de apoyo social en general, lo que les hace sentirse medianamente satisfechos con la cantidad percibida, en cuanto a las fuentes de apoyo los maestros sienten un apoyo elevado por parte de su familia, compañeros de trabajo y amigos, un apoyo menor de sus superiores y alumnos (refieren que necesitan más apoyo de sus superiores para su labor) y un apoyo bajo el que proviene de los padres de familia.

Sus ejercicios de correlación brindaron la siguiente información: a mayor edad en los profesores o mayor experiencia tienen menor necesidad de apoyo, a mayor número de hijos menor es la cantidad de apoyo que les brindan sus amigos y superiores, los maestros de grandes centros escolares detectan menos apoyo que en los pequeños, quienes están al frente de grupos pequeños necesitan más apoyo de los expertos (educativos) que los maestros de grandes grupos y los docentes de educación básica sienten mayores niveles de apoyo en general que en educación media. En cuanto a la correlación modulativa del apoyo sobre estrés los investigadores refieren que el nivel de estrés autoinformado por el profesor tiende a ser menor cuanto mayor sea el apoyo social percibido, y viceversa, a menores niveles de apoyo y satisfacción, se presentan mayores niveles de estrés, es decir, se encontro que estas variables se relacionan de forma inversa y significativa que tiende a confirmar la hipótesis del efecto protector del apoyo social.

4) Burke et al., en el año de 1996 en Toronto, Canadá. Los sujetos de estudio fueron 362 profesores y administrativos escolares. Para el que le emplearon el Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1986), la Rade Tape (creación propia), la escala “Wave 2” (Physical exhaustion, heart symptoms y depressive mood) de creación propia.

Los hallazgos indicaron que hay una diferencia clara entre género y el padecer burnout, los hombres tienen mayores niveles del síndrome. Los profesores presentan niveles del síndrome significativamente superiores a los del personal de tareas

administrativas. El modelo creado en esta investigación “Dynamic Causal Modeling”, que marca cinco variables como estresores antecedentes del burnout docente (trabajo burocrático, alumnos desafiantes, auto-duda, falta de apoyo del supervisor e integración social) explica el 85% de la varianza del síndrome.

5) García et al., en 2002 ejecutado en España. La muestra se integró por 223 maestros de primaria y secundaria. Los autores emplearon el cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28) de Goldberg y Hillier (1979), el cuestionario de satisfacción con el rol (SRO) de Matud, (1998), el cuestionario de estilos de afrontamiento (Coping Styles Questionnaire, CSQ) de Jarvis, Najarian y Roger (1993), el cuestionario de control emocional (Emotion Control Questionnaire, ECQ) de Roger y Najarian (1989) y Roger y Nesshoever (1987), el inventario de autoestima (A Self-esteem Inventory, SEQ) de Rector y Roger (1993), la escala para medir patrón de conducta tipo A (York Toxic Achievement Scale, YTAS) de Najarian, Nash y Roger (1995), el cuestionario de Tolerancia a la Ambigüedad (Tolerance of Ambiguity, TAMB), la escala de apoyo social (AS) de Matud (1998), el cuestionario sobre sucesos vitales estresantes (Life Event Stressful Success Questionnaire, LESSQ) de Meadows (1989), el inventario SF de síntomas físicos basado en el General Health Checklist (HSC) de Meadows (1989) y una entrevista semiestructurada para principales variables.

En este estudio no se detectaron diferencias significativas entre las variables sexo y tipo de enseñanza y las variables sociodemográficas. Si bien no encontraron diferencias significativas entre los rasgos demográficos y la satisfacción laboral, los profesores de secundaria están menos satisfechos profesionalmente que los de primaria. Los trabajadores del sexo femenino desarrollan mayor sintomatología somática que los hombres, mientras que éstos, presentaron más casos de alergias; las profesoras presentan menor inhibición emocional y mayor puntuación en el patrón de personalidad tipo A “no tóxica” que los docentes hombres. Los empleados educativos del sexo masculino que del sistema secundaria consumen más alcohol y hacer más ejercicio que sus homólogos de primaria.

En un lapso de dos años los profesores de secundaria han incrementado (hasta tres veces más) sus medias por estrés derivadas de las relaciones con compañeros o supervisores. Para el profesor de primaria, las principales causas de estrés se deben a la carga laboral, misma que es percibida como incontrolable y negativa. Los docentes con menor satisfacción laboral presentan mayor sintomatología física, signos de ansiedad y depresión, así como disfrutar en menor medida de las actividades diarias en el centro escolar. El número de enfermedades, las alergias y resfriados aparecen como independientes de la presencia de estrés.

El apoyo social en los maestros aparece como un factor relevante para la salud, produciendo menor sintomatología física y psicológica ante conflictos laborales.

6) Cheuk y Wong, 2005 en Macau, China. Muestra de 44 directores de jardín de niños. Se emplearon el cuestionario A-17 para evaluar el estrés adaptada de Cheuk, Rosen y Wong (2005) con el que al ser respondido y devuelto se realizó otro constructo, dicho constructo llamado “Escala de efectos negativos” y elaboraron una carta de presentación del proyecto.

El estudio señala que el estrés laboral de los directores correlaciona negativamente con la satisfacción laboral, a mayor estrés, mayor es el grado de los efectos negativos (seis aspectos del constructo).

Los empleados afirman recibir un apoyo del tipo emocional e informativo en un nivel medio por parte de sus supervisores. Por el contrario, el apoyo del tipo informativo, no regula el impacto de los estresores en la percepción de emociones negativas e insatisfacción laboral. En su relación estadística, el apoyo emocional e informativo no regularon la relación entre el estrés laboral y los efectos negativos en el sujeto; se comprueba la relación moderadora del apoyo emocional por parte de un superior sobre los efectos negativos del estrés en el empleado. La correlación entre recibir apoyo emocional del supervisor y el sentir la necesidad de retribuirle el favor, es estadísticamente débil.

7) Bagés et al., 2008 en Caracas, Venezuela. Participaron 321 estudiantes universitarios. Los instrumentos fueron el cuestionario sobre estrés académico de De

Pablo, Subirá, Martín, Flores y Valdés (2012), el cuestionario de apoyo social de Dunn, Lindstrom, Putallaz y Sheppard (1987) y el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ (1972).

El estudio revela que la adecuada organización del tiempo para estudiar se relaciona con un mejor resultado académico, menor tensión somática y exceso de trabajo. Por otro lado, la correlación entre estrés académico y apoyo social, es afectada por factores como género y fuentes del apoyo; se descubrió que, a mayor apoyo social, menor es el nivel de estrés académico, altos niveles de apoyo social se relacionan con una buena salud mental. A mayor rendimiento en los estudiantes, menor es la sensación de apoyo social y mayor nivel de estrés. Y finalmente, los niveles de apoyo social elevados, se relacionan con resultados académicos inferiores.

8) Gómez y Moreno, del 2009 en Bogotá, Colombia. Integró a 251 profesores de colegios privados. Los autores se auxiliaron del cuestionario del Contenido del Trabajo de Karasek (1985), el cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (DER) de Siegrist (2000), el cuestionario General de Salud (GHQ) y monitores digitales de muñeca OMRON.

Los resultados revelaron que el 54.2% de los docentes tienen valores de tensión laboral superiores al puntaje de riesgo, el 35.5% se ubican en el cuadrante de alta tensión y un 28.2% en baja tensión el 21.6% en trabajo pasivo y 14.7% en trabajo activo. El 22.3% de los encuestados considera que hay un desbalance entre el esfuerzo y sus recompensas por su trabajo.

Además, la tendencia es que, a mayor estrés laboral en el docente, su percepción de depresión, ansiedad, disfunción social y síntomas psicósomáticos es más alta. La correlación entre demandas organizacionales y tensión laboral fue alta, en cambio las medidas de estrés laboral no estaban correlacionadas con tensión arterial.

9) Brown et al., 2010, que tomó lugar en New Jersey, Estados Unidos. Contaron con 168 profesores de dos secundarias urbanas y cinco suburbanas. Los

instrumentos fueron la escala “Ongoing Stressor Scale” (OSS), la escala “Episodic Stressor Scale” (ESS), la escala “Coworker and Supervisor Contents of Communication Scala” (COCS), el State Anxiety Inventory (S-Anxiety) y la escala “Center for Epidemiological Studies Depression Scale” (CES-D).

Con las respuestas obtenidas se asume que los profesores viven situaciones estresantes en el trabajo. Las variables “estresores ambientales cotidianos” y “apoyo de los compañeros” contribuyen de manera significativamente independiente en los niveles de ansiedad y depresión en el profesorado, siendo la primera la que explica en mayor porcentaje.

A mayor presencia de estresores cotidianos, mayor es el nivel de ansiedad y depresión (efecto directo). A mayor nivel de apoyo por parte de los compañeros, menores niveles de ansiedad y depresión (efecto directo). Estadísticamente hablando el apoyo social del jefe o de los compañeros no regula la relación entre estresores laborales y sufrir de ansiedad o depresión.

10) Chan, Chen y Chong, 2010, en Hong Kong. La muestra se integró de 1710 profesores de escuelas de primaria y secundaria. Los instrumentos empleados fueron un cuestionario auto aplicado creado para identificar los problemas de salud entre los profesores de primaria y secundaria, 91.6% de los docentes de primaria y el 97.3% de secundaria reflejaron un incremento en sus niveles de estrés.

Los profesores de primaria son mayormente afectados por el estrés en comparación con los de secundaria. El factor género y antigüedad no intervienen en el grado de estrés padecido. La principal razón de la presión en el trabajador fue la inestabilidad en la profesión que viene con los recortes de clases y por los profesores suplentes.

11) Aché et al., 2012, en Galicia, España. La muestra se integró por 1537 profesores de enseñanza obligatoria secundaria (ESO). Las escalas empleadas fueron el Inventario de Estresores Laborales para Secundaria (IELPS) de Castro, Mirón, Pardiñas, Ponte, Otero-López y Santiago (2012), el Life Orientation Test (LOT-R) de Bridges, Carver y Scheier (1994).

En este estudio se detectó que existen diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos de docentes agrupados por optimismo (alto, moderado y bajo) y las tres dimensiones del estrés docente (conductas problemáticas del alumno, falta de apoyo social y conflicto). Los maestros con altos niveles de optimismo son quienes tienen menores niveles de estrés ante la ausencia de apoyo social y los maestros con poco optimismo presentaron un mayor nivel de estrés en la dimensión de conflictos en el centro educativo.

12) Jara et al., 2012, en Rengo, Chile. Encuestaron a 89 docentes de 5 colegios municipalizados. Se empleó el Maslach Burnout Inventory de Jackson y Maslach (1986) en su versión al español para docentes (MBI-ES) de Gil-Monte y Peiró (1997), la escala multidimensional de Percepción de Apoyo Social de Dahlem, Farley, Zimet y Zimet (1988), el cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23 Meliá y Peiró (1989).

El 1.12 % de los profesores se ubican en un nivel bajo de apoyo social, 35.96% en medio y 62.96% en alto. Se compró la relación inversa entre apoyo social y burnout, altos índices del síndrome se vinculan con un menor grado de apoyo. A mayor grado de apoyo social, mayor es el nivel de satisfacción laboral, dicho vínculo es estadísticamente significativa y directa. A mayor nivel de burnout, menor será el grado de satisfacción laboral.

Los profesores califican positivamente a su profesión incluso cuando ellos están padeciendo altos niveles de estrés y ello merme su desempeño.

13) Acosta y Burguillos, en el 2014 en Huelva, España. Respondieron 92 docentes de primaria y secundaria al cuestionario de elaboración propia para datos personales y profesionales, la escala de Apreciación del Estrés (EAE) de Fernández y Mielgo, el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson y el Cuestionario COPE de Crespo y Cruzado.

En conclusión, el 45.7% de los profesores tienen síntomas de estrés y el 26.1% en un grado elevado. Los profesores más estresados son los de primaria de lugares urbanos; en las variables sociodemográficas los de mayor estrés son las

mujeres, docentes con menos de 40 años, trabajadores casados y una experiencia entre 10 y 20 años.

Entre mayor era el agotamiento emocional del profesor más era su tendencia por buscar apoyo social. No se encontraron diferencias significativas entre las características personales, estrategias de afrontamiento y el grado de estrés en el profesorado.

14) Bounds y Jenkins del 2016 en Midwest, Estados Unidos. Con una muestra de 114 profesores K-12. Se empleó la escala de “Violencia y victimización” por el APA Classroom Violence Directed Against Teachers Task Force, el “Educator Social Support Scale” (ESSS) de creación propia, el “Teacher Stress Inventory” (TSI) de Fimian (1988).

Ellos concluyen que no existen diferencias significativas en los niveles de estrés entre los profesores que sufren violencia directa y profesores que no la padecen. La violencia más frecuente a los profesores es la del tipo verbal. 52% de los maestros admitieron haber padecido agresiones por lo menos una vez por cada 3-6 meses, el mayor porcentaje lo tiene “observaciones obscenas” con 37%.

Los docentes buscan el apoyo en primer lugar de otros profesores, después, de su esposo/a o en su pareja sentimental, en tercer lugar, la familia, continuando con orientadores escolares/ psicólogos, pasando a los amigos fuera de la escuela, administrativos, otras personas en la escuela y, por último, con nadie.

Los profesores que no han sido violentados y con mayor cantidad de apoyo social por parte de sus parejas sentimentales y amigos fuera de la escuela, son quienes menor presión laboral tienen. Contrario al efecto amortiguador, existen una asociación positiva entre un mayor nivel del estrés y un mayor apoyo por parte de otros profesores.

15) Heshizer y Knapp, en el año 2016 en Oeste medio, Estados Unidos. Contaron con 276 profesores de escuelas públicas. Quienes usaron la escala “Risk Assessment” de McLain (1995), la escala “Organizational Support” de Eisenberger,

Huntington, Hutchison y Sowa (1986), la escala “Perceived Union Support” de Newton, Shore, Sinclair y Tetrick (1994), la escala “Social Support” de Basham, Levin, Sarason y Sarason (1983), la escala “Negative Affectivity” de Taylor (1953), la escala “Job Stress” de Jones y Steffy (1988) y la escala “Psychosomatic Job Stress” de Jones y Steffy (1988).

### **3.2.8.2 Estudios internacionales en otras áreas**

16) French et al. de 1980 en Estado Unidos, con una muestra de 636 empleados de 23 áreas ocupacionales. Auxiliados de la escala “Quantitative workload” de Quinn and Shepard (1974), la escala “Role conflicto”, la escala “Job future ambiguity”, la escala “Underutilization of skills and abilities”, la escala “Participation tapped the amount of influence that individuals have on decisions affecting them” y la escala “Person-environment fit”.

El apoyo social amortigua los efectos del estrés y presión por trabajo en la salud mental del trabajador (depresión, irritación, ansiedad y padecimientos somáticos). El apoyo social no amortigua las consecuencias del estrés laboral sobre la presión que el sujeto absorbe por trabajo (actitud y afectaciones a causa del empleo). Y el apoyo de los compañeros tiene un mayor impacto amortiguador que aquel por parte de un jefe o de la familia, sobre todo, si se analiza con los factores depresión y padecimientos somáticos.

Las fuentes de apoyo laboral son las condicionantes del apoyo social que afectan mayormente en al estrés laboral por acuerdo con la teoría “efectos directos del apoyo social”, mientras que, el bienestar general se ve modificado por una amplia gama de tipos de apoyo social (no solo del tipo laboral) según lo dicta “los efectos amortiguadores del apoyo social”.

17) Argyle y Henderson en 1985 en Northen, Inglaterra. Se entrevistaron a 100 empleados de una empresa grande. Los instrumentos fueron un cuestionario que analiza los efectos del tipo y fuente de apoyo social en el estrés y la satisfacción laboral.



El estudio logró ratificar que los diferentes tipos de vínculos en los centros laborales, evaluados desde el grado de familiaridad, están correlacionados con diferentes niveles tipos y frecuencia de interacciones y reciprocidad, presentes en la actividad profesional como en el medio social extra laboral; además, cada clasificación provee un grado diferente de apoyo social. Ante una mayor presencia de ayuda mutua en el trabajo, conversaciones casuales, bromear y platicar acerca de los problemas personales con compañeros de trabajo reduce los niveles de estrés con el paso de tiempo.

En cuanto a la relación con compañeros con quien no se socializa, el estrés tiende a reducir cuando se conversa sobre el trabajo, pero, sube cuanto más son las conversaciones casuales, se bromea o se de parte acerca de la vida privada.

18) Nielsen et al., en el 1993 en Brisbane, Australia. Participaron 153 empleados oficinistas y administrativos de una gran organización del sector público, con ayuda de la escala “Role Ambiguity” y “Role Conflict” de House, Lirtzman y Rizzo (1970), la escala “Skill Underutilisation” y “Quantitative work overload” de Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau (1975), la escala “Perceived Availability of Work-Related Support” de Caplan et al. (1975), la escala “Neuroticism” de Braithwaite (1987), la escala “Job Satisfaction” de creación propia y el Delusions Symptoms States Inventory de Bedford, Foulds y Sheffield (1976).

Los trabajadores que consideran que sus capacidades y habilidades están viéndose subutilizando en la ejecución de sus labores, presentan menores niveles de satisfacción laboral. El nivel de estrés laboral esta efectivamente relacionado con el nivel de bienestar y satisfacción laboral del empleado.

Empleados que consideran recibir altos niveles de apoyo de sus superiores experimentan altos niveles de satisfacción laboral y bienestar psicológico. El efecto amortiguador aparece únicamente cuando se percibe apoyo del jefe, entonces, se modulan los efectos maliciosos del estrés por exceso de trabajo en el bienestar psicológico del empleado.

19) Beehr y Fenlason, en el año 1994, en Estados Unidos. Los sujetos fueron 173 asociados a la División Internacional de Secretarías Profesionales (PSI). Las escalas fueron: “Skill Underutilisation” de Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau (1975), escala “Role Conflict” de House, Lirtzman y Rizzo (1970) combinada con la de Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau (1975), escala “Carencia cualitativa de trabajo” de Keenan y Newton (1987), escala “Sobrecarga de trabajo” de Beehr y Kaufmann (1886), escala “Sources of Support” de Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau (1975) y escala “Contenido de la comunicación entre quien apoya y quien lo recibe” adaptación de Beehr, King y King (1990).

El contenido de la comunicación está mayormente ligado al apoyo social del tipo emocional que al tipo instrumental y se sustenta que son formas específicas de dicho tipo de apoyo. Las comunicaciones negativas es el tipo que menormente se liga a cualquier tipo de apoyo social emocional e instrumental.

En orden de importancia, el apoyo recibido por los profesionistas se presenta así: el que más les influye son los jefes, seguido por los compañeros y terminando con el de la familia. Las interacciones donde existe comunicación positiva en el trabajo se asociación con el efecto amortiguador del apoyo, mientras que las conversaciones de temas extralaborales con familia y amigos se asociaron con la teoría “amortización en reversa”.

20) Berlín y Miller, también en 1994, en Medio Oeste, Estados Unidos. Colaboraron 338 enfermeras y asistentes de enfermeras. Se emplearon un cuestionario de datos generales de creación propia, la escala “Home/Work Stress” de creación propia, la escala “Sources of Support” de Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau (1975) y el Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1981).

Se descubrió que el solo hecho de tener hijos induce estrés en la vida del empleado. Las personas que viven en unión libre presentan más estrés que aquellos casados, solteros y divorciados.

La falta de apoyo en el trabajo, incrementa la percepción de estrés trabajo/hogar; sin embargo, un bajo nivel apoyo social percibido se relaciona con un

alto nivel de bienestar psicológico. Un alto apoyo social se vincula con un bajo nivel de cansancio mental, sin embargo, el apoyo de supervisores y administrativos se vinculan con la teoría del “efecto directo”.

21) Fusilier, Jackson y Manning, en el año 1996, en Estados Unidos. Con una muestra de 143 trabajadores de una aseguradora y 117 empleados de una empresa multinacional manufacturera. Respondieron al Social Support Questionnaire (SSQ) de Basham, Levine, Sarason y Sarason (1983), el Organizational Readjustment Rating Scales de Naismith (1975), el índice “Job-Related Tension” de Kahn, Quinn, Rosenthal, Snoek y Wolfe (1964) y la escala “Affect Rating” de Ascough, Gilbert y Sippelle (1976).

El estrés y presión laboral aparecen correlacionados positivamente con los gastos médicos empresariales. Existe una relación inversa entre el grado de apoyo social y los gastos médicos del personal, con énfasis en la salud de los hombres.

El colaborador que recibe bajo apoyo social representa un costo mayor por gastos médicos, cuando llega a enfrentarse al estrés laboral, que aquellos con un alto nivel de apoyo social. Un alto nivel de estrés sumado a un alto nivel se relaciona con menores costos médicos, en comparación con los empleados que perciben baja presión en el trabajo.

22) Fawzi, en 2004 y en Estados Unidos. Evaluaron a 263 enfermeras americanas y 40 no americanas, con la escala “Nursing Stress”, la escala “Schwirian Six Dimension of Nursing Performance” y la escala “Social Integration” de McClain y Marklin.

Las personas que sienten un mayor apoyo social de sus compañeros son afligidas en menor cantidad por estrés. El estrés laboral este estadísticamente y negativamente vinculado con la productividad del sujeto. El apoyo social percibido de los compañeros mejora el nivel percibido de desempeño en el trabajo.

Las enfermeras que se sentían apoyadas por sus compañeros, disfrutaban su ambiente de trabajo y por ello se desenvolvían con un mejor desempeño que

aquellos que no sentían ese apoyo. También, se sentían cómodos pidiendo ayuda en las tareas que tenían claras, lo que era benéfico para la productividad y calidad del servicio.

23) Levin et al., en 2005, situado en California, Estados Unidos. Contaron en 418 trabajadores públicos de bienestar infantil. Los instrumentos incluyeron el cuestionario de datos generales de creación propia, la escala “Organizational Stress” de Beatty (1996) (versión adaptada), la escala “Work-Family Conflict” de Beatty (1996), la escala “Sources of Support” de Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau (1975) y la escala “Intention to Leave” por Abrams, Ando y Hinkle (1998) (versión adaptada).

Los niveles de estrés laboral y conflicto familia-trabajo están positiva y significativamente a la intención de abandonar el empleo, siendo el primero, el que influye de manera determinante. El apoyo social es también un predictor de la intención de dejar el empleo, siendo el proporcionado por jefes y compañeros el único tipo estadísticamente significativo.

No se observó la presencia del efecto amortiguador del apoyo social, los trabajadores con altos niveles de apoyo social tendrán menores intenciones de abandonar su puesto sin importar el grado de estrés sufrido.

24) Kim y Stoner, en 2008, en California en Estados Unidos y con 346 trabajadores sociales. Esta investigación involucró al cuestionario “Conflict/role ambiguity” abreviado de House, Lirtzman y Rizzo (1970), la escala “Work overload” de Caplan, Cobb y French (1975) y Lait & Wallace (2002), subescala “Decision authority” del Cuestionario “Job Content” (JCQ) de Karasek (1985), la escala “Social support” de House y Wells (1978), el Maslach’s Burnout Inventory–Human Service Survey (MBI–HSS) de Maslach y Jackson (1986), la escala “Intention to leave” de Levin, Mor Barak y Nissly (2005) y un cuestionario de variables de control de diseño propio.

El estrés laboral esta positiva y directamente relacionado con padecer burnout. Existe una relación inversa entre la edad del trabajador y el padecimiento de burnout.

La mayor antigüedad en el puesto y menores ingresos tienen alta intención de abandonar el puesto.

Un mayor estrés de rol se traduce en un mayor grado de burnout y mayor burnout induce efectos negativos sobre la intención de abandono del puesto. A menor autonomía en el trabajo y menor apoyo social, mayor es la tendencia de abandono del puesto de trabajo.

Los empleados que combinan bajo autonomía ante las demandas laborales y un alto estrés laboral, presentan un grado mayor de burnout.

25) Avendaño et al., año de 2009 en Chile. Se analizaron a 98 trabajadores de un centro de servicio de psiquiatría, por medio del Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1981) para profesionales sanitarios, el cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ) y el cuestionario para datos sociodemográficos (creación propia).

Se reveló que el 49% de los encuestados tenían tendencia a sufrir por burnout y 20% ya lo padecen. En la dimensión apoyo social, el 71.5% los encuestados se ubican en un nivel medio y alto de apoyo, siendo el proveído por los compañeros el más alto. Y la cantidad de apoyo social percibido influye en el sujeto se situó en una u otra dimensión del síndrome, principalmente cuando proviene del jefe. El trabajador con un mayor apoyo por parte del supervisor, menor será su despersonalización.

### **3.2.8.3 Estudios nacionales en el área de la educación**

26) Ávila, 2012 en Chihuahua, México. La muestra fue 1117 docentes y 74 directivos de escuelas secundarias generales y técnicas. Se empleó un cuestionario de datos generales, el cuestionario “Fuentes de estrés” de construcción propia.

El 75% de los directores y maestros afirman que la supervisión es un factor de estrés, especialmente para el trabajador de secundaria técnica. Además, los profesores hombres, superan en número a las mujeres en cuanto a presencia del estrés (80% - 75%), el 80% de los directivos y el 84.5% de los docentes padecen estrés por el concepto “falta de información” (¿qué y cómo hacer mi trabajo? y

¿cómo han de instaurarse los cambios?); el 89% de los profesores con estrés, indicaron el siguiente problema como urgente de solución: Gran cantidad de contenidos a partir del tiempo disponible y falta de recursos materiales para trabajar”.

Otro factor principal es problemas con la “cooperación y participación” que abarca: mal ambiente laboral, mala opinión de la sociedad, rivalidad entre grupos de profesores, trabajo repetitivo y falta de participación en la toma de decisiones.

El 80% de los profesores acusan a los factores “mantener la disciplina en el salón,” conflictos en clase con el alumnado” y “constatar que a los alumnos no les gusta la enseñanza”, de ser causantes de su estrés. El hecho de que impartir clases a un grupo numeroso, pocos maestros en relación al número de educando, percepción que el ingreso es bajo comparado con el trabajo realizado y el ser buen profesor, no sean considerados factores para una promoción, genera estrés en el colectivo.

27) Oramas et al., data del 2007 ubicado en Guanajuato, México. Se involucraron 330 profesores de preparatoria. Se emplearon el cuestionario para datos sociodemográficos de autoría propia, el Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1997), la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico de Silva (2006).

Las indagaciones revelaron que el 7.2% de los encuestados sentían presión severa, 46.7% presión moderada y el resto ligera. En cuanto a las causales más significativas están la multiplicidad de funciones, presupuesto ineficiente, precario acondicionamiento de las aulas, condiciones laborales, problemas de comunicación, falta de capacitación y ausentismo en los alumnos. Algunas otras fuentes trascendentales son el deber atender grupos numerosos, el trabajo que se hace en casa, falta de tiempo para descansar, las relaciones con el estudiante y la comunidad a nivel cultural y de toma de decisiones, altas expectativas de los demás, actividades de supervisión, entre otros.

Los autores afirman que todas estas circunstancias citadas están en posibilidad de salirse de control al combinarse con apoyo social escaso, las actitudes

de desamparo que destacaron fueron rivalidad entre grupos, conflictos con directivos, falta de apoyo gubernamental, no tener poder de decisión en sus centros de trabajo y no tener respaldo de colegas, directivo y el sindicato.

28) Aldreté et al., 2011. Guadalajara, Jalisco, México. Los encuestados fueron 360 docentes de secundaria. Se emplearon el cuestionario para datos sociodemográficos (creación propia), el Maslach Burnout Inventory (M.B. I. validado para la población mexicana), el cuestionario de Satisfacción Laboral de S20/23 de Meliá y Peiró (1989).

Según los resultados no existen diferencias significativas por sexo en lo referente al padecimiento del burnout. Además, la presencia del burnout esta de la siguiente manera: 43.7% de los profesores presentan “agotamiento emocional”, 17.5% “baja realización personal” y 13.3% puntuaron en “despersonalización”.

Ocho de cada diez profesores resultaron estar afectados en al menos una dimensión de burnout, siendo “agotamiento emocional” la de mayor presencia.

29) Aldreté et al., 2012. En Guadalajara, Jalisco, México. Contaron con 330 maestros de escuela preparatoria. En este estudio se aplicaron el cuestionario de datos generales de creación propia, el Maslach Burnout Inventory (M.B. I.), la escala de factores psicosociales en el trabajo académico de Silva (2006).

El análisis arrojó que el 50.4% de los profesores presentó el síndrome de burnout; un 54.2% de la masa dio afirmativo en los factores psicosociales negativos. Los factores en que se puntuó más alto respecto a su causalidad en el síndrome fueron: percepción de remuneración al rendimiento y condiciones del lugar de trabajo.

30) Gutiérrez y Linares, 2012 en Ciudad de México, México. Los participantes constataron de 205 profesores de dos escuelas privadas. Utilizaron el SWS Survey, la escala SSP para sintomatología física producto del estrés y de la incapacidad laboral, el Inventario de Ansiedad de Beck (BEI) en su versión mexicana por Jurado,

Páez, Robles y Varela (2001) y la Escala de Satisfacción Laboral de García y García (1985).

En cuanto a los problemas físicos los encontrados corresponden al tipo gastrointestinal, musculares, cardiovasculares y también existen problemas de índole psicológica. La tensión arterial se ubicó en niveles normales. En el análisis estadístico la relación estrés-apoyo social resultaron significativas en el modelo SWS, aunque los padecimientos físicos fueron mayormente explicados por la ansiedad, misma que al agregarse al modelo, suprime los efectos amortiguadores del apoyo social y aparecen los síntomas.

31) Barraza y Gracia, 2014, estudio en Durango, México. La muestra analizada fueron 300 trabajadores del sector educativo no. 2 federal. Estos investigadores aplicaron el cuestionario de elaboración propia para datos personales y profesionales, la escala de Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (EFOED), el Inventario de Estrategias de Afrontamiento al Estrés Docente y la Escala Apoyo Socio-escolar Percibido en Docentes, todos ellos de Barraza y Gracia (2014).

Uno de los principales orígenes del estrés es la reforma educativa y las consecuencias que les traerán sobre su carrera, la escasa participación de los padres de familia, cambios en el esquema educativo del país, clima organizacional tenso, un flujo de información parcial y falta de la tecnología necesaria para sus actividades; y en cuanto a las técnicas de afrontamiento se destacan aquellas centradas en pensar positivamente.

Mediante su análisis estadístico se comprueba que a mayor apoyo social menor será el estrés causado por las dimensiones: liderazgo directivo, clima laboral y comunidad de aprendizaje escolar (evaluaciones, certificaciones, capacitación, desprotección social y económica del alumnado).



## **Capítulo 4: Diagnóstico de Caso**

#### **4.1 Consideraciones Iniciales**

La principal función de la telesecundaria “Nikola Tesla” y de la secundaria general “Remedios Varo” es la de garantizar la oportunidad para los niños y niñas de cursar la educación secundaria gratuita, dentro de cada comunidad en la que se sitúan, esto bajo la supervisión y dependencia de la SEP, comprenden tres ciclos escolares donde el estudiante cursa primer, segundo y tercer grado.

Ambas organizaciones han evolucionado desde su creación con el aumento de demanda por parte de la comunidad estudiantil, lo que condujo a la infraestructura y organización que estos planteles presentan actualmente. Las escuelas están establecidas en comunidades rurales y/o suburbanas, lo que comúnmente es constante de poblaciones con diversas carencias que muchas veces son arrastradas a las aulas, afectando el desempeño estudiantil y con ello haciendo más altas las exigencias a los docentes.

Después de la observación inicial se identificaron varias características en ambos planteles que pueden significar una fuente de estrés laboral para la plantilla docente, a su vez, un factor de consideración referente a dicha problemática es el apoyo social como un elemento natural en todas las organizaciones que puede contribuir a elevar el nivel de estrés en el trabajador o bien, de ser el adecuado favorece a asimilar las situaciones demandantes en el cumplimiento de sus funciones.

La metodología del estudio de caso es por naturaleza cualitativa y para el propósito de esta investigación es oportuna su aplicación, recordando que cumple con las características básicas: los realizadores tienen nulo control sobre las acciones suscitadas en ambas escuelas y el problema se alberga en un ambiente de la vida real y moderna, lo que complica separar el tema de estudio y el contexto del que nace (Yin, s/f). Citando a Stake (1998) el estudio de caso es *“es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias concretas”* (Como se cita en Barrio, González, Padín,

Peral, Sánchez y Tarín, s/f), los casos analizados son dos, por lo que se le ha colocado el nombre de estudio de multicaso.

Para el presente ejercicio el método descrito anteriormente se está combinado con instrumentos de corte cuantitativo para el logro de los objetivos planteados y la riqueza de la investigación. El estudio es de corte transversal, no experimental y mixto. Las técnicas empleadas en el proceso fueron inicialmente la observación de la mecánica de grupos e inspección física de las escuelas, para la recolección de datos se realizó una entrevista estructurada con el directivo misma que se desprenden del análisis del estado del arte, y cuyo fin fue la contextualización del ambiente en cada organización, finalmente la aplicación de un instrumento de medición constituido de dos escalas que miden estrés laboral y apoyo social organizacional que se aplicó a manera de censo a los profesores frente a grupo de cada secundaria.

El cuestionario tipo Likert y se integra de dos partes, mismas que se desprenden del estudio “Estrés organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria” que Barraza y Gracia (2014) diseñaron para tener aplicabilidad a nivel educación básica (kínder, primaria y secundaria) (Ver anexo A). Actualmente se tiene conocimiento de dos estudios en los que ha utilizado el EFOED, el primero fue el anteriormente mencionado y el segundo el denominado “Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende” de Barraza y Madrigal (2014), en ambas investigaciones se obtuvieron niveles satisfactorios de confiabilidad ante muestras de profesores mexicanos. En la escala “Apoyo socio escolar percibido”, también se usó en para el proyecto “Apoyo socio-escolar percibido y su relación con el estrés académico en estudiantes de licenciatura” de Barraza (2015), en el que logró una confiabilidad de .96 (alfa de cronbach) y se verifico su validez interna (r de Pearson y t Student).

En el estudio de donde nacen ambos instrumentos, Barraza y Gracia (2014) miden su fiabilidad empleando el software SPSS versión 18 y aplicaron el estadístico coeficiente Alpha de Cronbach, el formato EFOED logró una puntuación de .970 y

para la escala apoyo socio-escolar percibido fue de .964. Se tuvo contacto con los autores del instrumento para pedir la autorización de su uso en este proyecto, su respuesta fue afirmativa, señalaron que es una herramienta de uso público que se integra en un libro gratuito distribuido por la SEP.

La primera parte del cuestionario contiene una breve presentación, así como el objetivo de su aplicación, el siguiente apartado busca recabar la información sociodemográfica de los sujetos, para lo cual se respetan las preguntas originales con una ligera modificación para adecuarlo a las nuevas características de la población. La sección uno del cuestionario es la llamada “Fuentes Organizacionales de Estrés Docente” (FOED) se forma por 92 ítems, mismo que unen para agrupar ocho dimensiones: Liderazgo Directivo (LD), Clima Laboral (CL), Estructura Educativa (ED), Comunicación (CM), Comunidad de Aprendizaje Escolar (CAE), Trabajo Colegiado (TC), Motivación (MT) y Tecnologías de la Información para el Aprendizaje (TI). En dicha escala se incorpora los valores que se muestran en la

Tabla 1:

| <b>Tabla 1</b>                  |   |
|---------------------------------|---|
| <i>Escala Likert del EFOED</i>  |   |
| No genera estrés                | 1 |
| Genera poco estrés              | 2 |
| Genera regular nivel de estrés  | 3 |
| Genera alto nivel de estrés     | 4 |
| Genera muy alto nivel de estrés | 5 |

Fuente: Barraza y Gracia (2014).

Por tanto, cada enunciado es una situación cotidiana del trabajo que, de no generar ningún estrés, el profesor tachará el número 1; conforme el estrés ejercido aumente, mayor será el número seleccionado, siendo el número 5 indicativo de la mayor percepción de presión en las labores.

Se usa el EFOED para conocer el nivel de estrés laboral y se estará en posibilidad de describir los principales estresores organizacionales en los docentes que imparten clases en esta institución de educación pública.

La segunda sección del instrumento es la escala de “Apoyo socio-escolar percibido” la cual maneja cuatro valores: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, cada posible respuesta refleja el grado de

aceptación de los profesores por enunciado. También nace con el estudio de Barraza y Gracia (2014). Actualmente se tiene conocimiento de dos estudios en los que ha utilizado el EFOED, el primero, “Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria”, y “Apoyo socio-escolar y su relación con el estrés académico en estudiantes de licenciatura” por Barraza (2015), en estos estudios el instrumento consiguió niveles satisfactorios de confiabilidad entre los profesores y estudiantes mexicanos.

Fue estructurada para ser aplicable en el nivel preescolar, primaria y secundaria; su propósito es identificar el nivel de apoyo social organizacional que viven los profesores en esta escuela, a fin de relacionarlo con el nivel de estrés (Ver anexo A). Después de haber empleado los instrumentos en la plantilla docente de cada colegio, se prosiguió a reunirlos y ordenarlos por número de folio, a fin de asegurar que no existieran faltantes en la información. Finalmente, los datos fueron vaciados de manera ordenada en el programa de análisis IBM SPSS en su versión 21 para su procesamiento, con ayuda del referido software se consiguió el análisis estadístico y la síntesis de la información a manera de tablas, mismas que se presentan en posteriores subtemas.

Las pruebas estadísticas aplicadas datan del proceso fijado en el estudio de Barraza y Gracia (2014), mismas que consisten en el análisis de medias a fin de lograr los diversos objetivos de la investigación.

## **4.2 Secundaria general “Remedios Varo”**

### **4.2.1 Alfa de Cronbach**

Cronbach es un indicador de la fiabilidad o consistencia interna de un instrumento; cuando se logra una puntuación considerada como aprobatoria se traduce como que la escala es fiable, es decir, “proporciona aproximadamente al mismo tipo de respuestas para diferentes grupos de sujetos o en repetidas aplicaciones a un mismo grupo de sujetos” (Frías-Navarro, 2014). En el caso de la primera población estudiada, el EFOED logró un coeficiente de .980, mientras la

segunda escala, apoyo socio percibido, tuvo un alfa de cronbach de .948, ambos indicadores son considerados como excelentes.

#### 4.2.2 Características sociodemográficas

En la Tabla 2 se describe a manera de distribución porcentual las propiedades sociodemográficas de la población estudiada: género, rango de edad, estado civil, número de hijos, formación profesional, antigüedad como docente, grado que atiende, rango de alumnos, empleo extra, faltas por ciclo escolar, tipo de contrato y tipo de materia que imparte. Para esta escuela se omite la pregunta número ocho debido a que una importante cantidad de encuestados dejaron dicho ítem sin responder.

| Tabla 2<br>Características socio-demográficas de profesores frente a grupo en la Secundaria General "Remedios Vero" |                |    |    |
|---|----------------|----|----|
| Variable  |                | N  | %  |
| P1-Género   | Hombre         | 16 | 40 |
|   | Mujer          | 24 | 60 |
| P2-Edad   | 21-30 años     | 3  | 8  |
|   | 31-40 años     | 15 | 38 |
|   | 41-50 años     | 11 | 28 |
|   | 51-60 años     | 10 | 25 |
|   | 61-70 años     | 1  | 3  |
|   |                |    |    |
| P3-Estado Civil   | Soltero        | 4  | 10 |
|   | Casado         | 23 | 58 |
|   | Divorciado     | 9  | 23 |
|   | Separado       | 1  | 3  |
|   | Viudo          | 2  | 5  |
|   | Vive en pareja | 1  | 3  |
| IP4-Número de hijos   | 0 hijos        | 3  | 8  |
|   | 1 hijo         | 14 | 35 |
|   | 2-3 hijos      | 20 | 50 |
|   | 4-5 hijos      | 2  | 5  |
|   | Abstinencias   | 1  | 3  |
| IP5-Formación   | Normal básica  | 7  | 18 |
|   | Licenciatura   | 21 | 53 |
|   | Maestría       | 11 | 28 |
|   | Doctorado      | 0  | 0  |
|   | Abstinencias   | 1  | 3  |
| P6-Antigüedad como docente  | 0-5 años       | 3  | 8  |
|   | 6-10 años      | 9  | 23 |
|   | 11-20 años     | 13 | 33 |
|   | 21-30 años     | 5  | 13 |
|   | Más de 31 años | 0  | 0  |
| P7-Grado que atiende  | 3° y 3°        | 3  | 8  |
|   | 1° y 2°        | 10 | 25 |
| P8-¿Trabaja en otro empleo?   | 1° y 3°        | 4  | 10 |
|   | 2° y 3°        | 8  | 20 |
| P9-¿Trabaja en otro empleo?   | 1° y 3°        | 10 | 25 |
|   | 2° y 3°        | 30 | 75 |
| P10-Número de faltas por ciclo escolar  | Sí             | 10 | 25 |
|   | No             | 30 | 75 |
| P11-Número de faltas por ciclo escolar  | 0-10           | 9  | 23 |
|   | 11-20          | 24 | 60 |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

**Tabla 2** (Continuación)

*Características socio-demográficas de profesores frente a grupo en la Secundaria General "Remedios Varo"*

| <b>Variable</b>                        |                                      | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--|--------------------------------------|----------|----------|
| P6-Antigüedad como docente             | 0-5 años                             | 3        | 8        |
|  | 6-10 años                            | 9        | 23       |
|  | 11-20 años                           | 13       | 33       |
|  | 21-30 años                           | 5        | 13       |
|  | 31-40 años                           | 9        | 23       |
|  | Más de 41 años                       | 1        | 3        |
| P7-Grado que atiende                   | 1°                                   | 5        | 13       |
|  | 2°                                   | 4        | 10       |
|  | 3°                                   | 3        | 8        |
|  | 1° y 2°                              | 10       | 25       |
|  | 1° y 3°                              | 1        | 3        |
|  | 2° y 3°                              | 8        | 20       |
|  | 1°, 2° y 3°                          | 8        | 20       |
|  | Abstinencias                         | 1        | 3        |
| P9-¿Trabaja en otro empleo?            | Si                                   | 10       | 25       |
|  | No                                   | 30       | 75       |
| P10-Número de faltas por ciclo escolar | Cero                                 | 9        | 23       |
|  | 1-5.                                 | 24       | 60       |
|  | 6-10.                                | 5        | 13       |
|  | 11-20.                               | 0        | 0        |
|  | Abstinencias                         | 2        | 5        |
| P11-Tipo de contrato                   | Temporal                             | 3        | 7        |
|  | Permanente                           | 36       | 90       |
|  | Abstinencias                         | 1        | 3        |
| P12-Materias que imparte:              | Físico-matemática                    | 9        | 23       |
|  | Ciencias Sociales-Geografía-Historia | 7        | 18       |
|  | Lengua y literatura                  | 8        | 20       |
|  | Ciencias de la natu                  | 12       | 30       |
|  | Abstinencias                         | 4        | 10       |

Se omite la pregunta ocho ya que el número de abstinencias para responder fue muy alto.

### 4.2.3 Resultados de las escalas EFOED y apoyo socio-escolar percibido

#### a) Escala fuentes organizacionales del estrés docente

Después de la aplicación del EFOED en la secundaria general “Remedios Varo” se ubicaron los dos principales estresores por cada dimensión del ambiente organizacional (medias más altas), así como los dos estresores que menor peligro (medias más bajas) representan para la salud docente (Ver anexo B). Lo estresores por rubro se muestran en la Tabla 3 así como la puntuación mínima y máxima obtenida por enunciado, seguidos por la media y la desviación típica.

A partir de la presente sección se usará el término *media* para designar un indicador del promedio del conjunto de observaciones y *desviación típica* como un

índice que logra comunicar que tan lejos está un dato respecto del promedio, gracias a ella se evalúa la incertidumbre de los datos al conocer que tan dispersos están en comparación de la media (Cervantes, 2008).

En consecuencia, los así denominados estresores más significativos (por contener el mayor puntaje en la media), son las fuentes organizacionales de estrés que mayor impacto tienen en los profesores.

| <b>Tabla 3</b>   |    |        |        |       |                   |
|--|----|--------|--------|-------|-------------------|
| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente más y menos significativos por dimensión en la Secundaria General "Remedios Varo"</i> | N  | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
| <b>Estresores de Liderazgo Directivo (LD) más significativos</b>   |    |        |        |       |                   |
| <b>Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos.</b>   | 40 | 1      | 5      | 2.93  | 1.309             |
| <b>La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.</b>  | 40 | 1      | 5      | 2.63  | 0.979             |
| <b>Estresores de Liderazgo Directivo (LD) menos significativos</b>   |    |        |        |       |                   |
| Mala relación con la dirección de la escuela.  | 40 | 1      | 5      | 1.85  | 1.075             |
| El nivel de confianza con el director.   | 40 | 1      | 5      | 1.73  | 1.012             |
| <b>Estresores de Clima Laboral (CL) más significativos</b>   |    |        |        |       |                   |
| <b>Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de</b>   | 40 | 1      | 5      | 3.45  | 1.218             |
| <b>Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso.</b>   | 40 | 1      | 5      | 3.20  | 1.285             |
| <b>Estresores de Clima Laboral (CL) menos significativos</b>   |    |        |        |       |                   |
| Controlar la disciplina de l@s niñ@s.  | 40 | 1      | 5      | 2.60  | 1.194             |
| Conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección.  | 40 | 1      | 5      | 2.60  | 1.194             |
| <b>Estresores de Motivación (MT) más significativos</b>  |    |        |        |       |                   |
| <b>Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela.</b>   | 40 | 2      | 5      | 3.68  | 1.118             |
| <b>La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.</b>                                | 40 | 2      | 5      | 3.60  | 1.297             |
| <b>Estresores de Motivación (MT) menos significativos</b>  |    |        |        |       |                   |
| Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.  | 40 | 1      | 5      | 2.58  | 1.259             |
| Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente.  | 40 | 1      | 4      | 2.55  | 1.037             |
| <b>Estresores de Comunicación (CM) más significativos</b>  |    |        |        |       |                   |
| <b>Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.</b>   | 40 | 1      | 5      | 3.23  | 1.074             |
| <b>La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos.</b>                          | 40 | 1      | 5      | 3.18  | 1.174             |
| <b>Estresores de Comunicación (CM) menos significativos</b>  |    |        |        |       |                   |
| Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas.  | 40 | 1      | 5      | 2.83  | 1.035             |
| Que el colegiado me presione para realizar las actividades.  | 40 | 1      | 5      | 2.58  | 1.035             |
| <b>Estresores del Trabajo Colegiado (TC) más significativos</b>  |    |        |        |       |                   |
| <b>Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.</b>   | 40 | 1      | 5      | 3.23  | 1.074             |
| <b>La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos.</b>                          | 40 | 1      | 5      | 3.18  | 1.174             |
| <b>Estresores del Trabajo Colegiado (TC) menos significativos</b>  |    |        |        |       |                   |
| Que el colegiado me presione para realizar las actividades.  | 40 | 1      | 5      | 2.58  | 1.035             |
| Las altas expectativas de los demás hacia mi trabajo.  | 40 | 1      | 4      | 2.40  | 1.033             |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).



*“Estrés laboral y Apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria.”*

| <b>Tabla 3</b> (Continuación)  |           |          |          |             |                   |
|--|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente más y menos significativos por dimensión en la Secundaria General "Remedios Varo"</i> |           |          |          |             |                   |
|  | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
| <b>Estresores del Aprendizaje Escolar (CA) más significativos</b>  |           |          |          |             |                   |
| <b>Los constantes cambios educativos.</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.50</b> | <b>1.219</b>      |
| <b>La carga administrativa.</b>  | <b>39</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.38</b> | <b>1.426</b>      |
| <b>Estresores del Aprendizaje Escolar (CA) menos significativos</b>  |           |          |          |             |                   |
| La necesidad de planificar las clases de manera permanente.  | 40        | 1        | 5        | 2.13        | 1.067             |
| Asistir a reuniones con los padres.  | 40        | 1        | 5        | 2.10        | 1.081             |
| <b>Estresores de la Estructura Educativa (ED) más significativos</b>   |           |          |          |             |                   |
| <b>Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza.</b>  | <b>39</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.38</b> | <b>1.091</b>      |
| <b>No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.18</b> | <b>1.217</b>      |
| <b>Estresores de la Estructura Educativa (ED) menos significativos</b>   |           |          |          |             |                   |
| El nivel de autonomía en la realización de mi trabajo como docente.  | 40        | 1        | 5        | 2.03        | 1.000             |
| La organización inadecuada para la atención de escuelas multigrado.  | 39        | 1        | 5        | 1.97        | 1.181             |
| <b>Estresores de Tecnologías de la Información para el aprendizaje (TI) más significativos</b>                                       |           |          |          |             |                   |
| <b>No contar con la tecnología adecuada.</b>   | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.30</b> | <b>1.159</b>      |
| <b>Cuando los alumnos utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula.</b>                   | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.15</b> | <b>1.167</b>      |
| <b>Estresores de Tecnologías de la Información para el aprendizaje (TI) menos significativos</b>                                     |           |          |          |             |                   |
| Desconocimiento del manejo de las tecnologías de información.  | 40        | 1        | 4        | 2.43        | 1.059             |
| La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes.                              | 40        | 1        | 5        | 2.28        | 1.086             |

En la Tabla 4 se han concentrado a los principales estresores organizacionales que actualmente afectan a los trabajadores educativos de la secundaria general “Remedios Varo”, la posición número uno se ubica al estresor referente a los rumores y comentarios negativos provenientes de la comunidad hacia la escuela (3.68), seguido de la inseguridad que les provoca el establecimiento de la Reforma Educativa (3.60), se continua con los frecuentes cambios en la legislación educativa (3.50), después, la falta de compromiso de algunos padres para resolver los problemas de disciplina de sus hijos (3.45) y en quinto lugar, la escasez de materiales para realizar las actividades propias de la enseñanza (3.38).

La información se ordena de la siguiente manera, la primera columna señala la posición de cada estresor, a mayor cercanía con el primer lugar, mayor peso del estresor. La siguiente columna indica el número del enunciado dentro la escala, a continuación, la descripción del estresor y finalmente, su media y desviación típica.

*“Estrés laboral y Apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria.”*

| <b>Tabla 4</b>  |                         |   |              |                          |
|-----------------|-------------------------|---|--------------|--------------------------|
| <i>Posición</i> | <i>No. De enunciado</i> | <i>Fuentes más significativas de estrés docente en la Secundaria General "Remedios Varo"</i>                | <i>Media</i> | <i>Desviación típica</i> |
| 1               | 33                      | <b>Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela.</b>                | <b>3.68</b>  | <b>1.118</b>             |
| 2               | 35                      | <b>La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.</b>       | <b>3.60</b>  | <b>1.297</b>             |
| 3               | 62                      | <b>Los constantes cambios educativos.</b>   | <b>3.50</b>  | <b>1.219</b>             |
| 4               | 16                      | <b>Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos.</b>               | <b>3.45</b>  | <b>1.218</b>             |
| 5               | 79                      | <b>Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza.</b>                           | <b>3.38</b>  | <b>1.091</b>             |
| 6               | 69                      | La carga administrativa.  | 3.38         | 1.426                    |
| 7               | 85                      | No contar con la tecnología adecuada.   | 3.30         | 1.159                    |
| 8               | 39                      | Falta de información para implementar los cambios educativos.   | 3.23         | 1.074                    |
| 9               | 49                      | Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.   | 3.23         | 1.074                    |
| 10              | 24                      | Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso.   | 3.20         | 1.285                    |
| 11              | 45                      | Cuando la información solo se concentra en algunos docentes del colegiado escolar.                          | 3.18         | 1.174                    |
| 12              | 55                      | La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos.        | 3.18         | 1.174                    |
| 13              | 81                      | No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.  | 3.18         | 1.217                    |
| 14              | 91                      | Cuando l@s alumn@s utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula. | 3.15         | 1.167                    |
| 15              | 10                      | Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos.                                     | 2.93         | 1.309                    |
| 16              | 11                      | La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.                              | 2.63         | 0.979                    |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Con esta información se da respuesta al tercer objetivo específico del estudio de caso en la primera unidad de análisis, mismo que refería describir los principales estresores organizacionales en docentes que imparten clases en las instituciones de educación pública secundaria general “Remedios Varo” y telesecundaria “Nikola Tesla” para reconocer las áreas de oportunidad de riesgo en cada centro de trabajo, revelando así las principales raíces del estrés en el profesorado. A su vez, las anteriores tablas proveen la información necesaria para dar atención (parcialmente) al cuarto objetivo de este trabajo, ya que los datos recabados son la base para promulgar acciones a fin de afrontar y prevenir la existencia de los estresores en el plantel.

En la Tabla 5 se identifican los niveles de estrés organizacional, donde de 0 a 33.33% es bajo, de 33.34% a 66.66% equivale a medio y de 66.67% hacia arriba, indica un nivel alto. El grado obtenido por tipo fue de un nivel medio de estrés docente:

**Tabla 5**

| <i>Nivel de estrés docente por dimensión de la Secundaria General "Remedios Varo"</i> | Nivel de estrés | %  |
|---|-----------------|----|
| Liderazgo Directivo (LD)  | Medio           | 46 |
| Clima Laboral (CL)  | Medio           | 58 |
| Motivación (MT)   | Medio           | 62 |
| Comunicación (CM)   | Medio           | 60 |
| Trabajo Colegiado (TC)  | Medio           | 59 |
| Aprendizaje Escolar (CAE)   | Medio           | 56 |
| Estructura Educativa (ED)   | Medio           | 52 |
| Tecnologías de la Información para el aprendizaje (TI)                                | Medio           | 51 |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Con los datos revelados en el anterior recuadro se da cumplimiento parcial al primer objetivo, donde se puntualiza que para ambas escuelas se habrá de identificar el nivel de estrés y de apoyo social.

#### **b) Escala apoyo socio-percibido en docentes**

Anteriormente en el marco teórico se ha establecido que el apoyo social tiene tres tipos principales (Jacobson, 1986, p.), el emocional, informacional e instrumental; para este ejercicio se han considerado únicamente a dichos campos para el análisis de esta variable.

Cada frase representa un eventual recurso de apoyo social, el número tachado por el docente refleja el grado de satisfacción con ese elemento, uno y dos son indicativos de ser percibidos como ausentes en la estructura social, tres como presente y el cuatro es el nivel máximo de notoriedad.

Aquellos enunciados con una media menor a dos se traducen en áreas de oportunidad en el sistema social de la escuela, mientras una que una media mayor a tres, simboliza una fortaleza dentro del capital humano según lo dicta la Teoría del apoyo social.

El instrumento revela los recursos más fuertes y más débiles (por tipo de apoyo social) (Ver anexo C) que los profesores consideran en su haber, bajo la misma mecánica que se observó para el concepto estrés, nuevamente se

proporciona el puntaje mínimo y máximo de cada oración, la media y la desviación típica, según los contenidos en la Tabla 6:

| <b>Tabla 6</b>  |    |        |        |       |                   |
|---|----|--------|--------|-------|-------------------|
| <i>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes y más débiles en la Secundaria General "Remedios Varo"</i>     |    |        |        |       |                   |
|   | N  | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
| <b>Recurso de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes del tipo Emocional</b>  |    |        |        |       |                   |
| 3.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado                                   | 40 | 1      | 4      | 2.95  | 0.677             |
| <b>Recurso de Apoyo Socio-escolar Percibido más débiles del tipo Emocional</b>  |    |        |        |       |                   |
| 13.- Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela   | 40 | 1      | 4      | 2.45  | 0.639             |
| <b>Recurso de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes del tipo Informacional</b>                                      |    |        |        |       |                   |
| 8.- Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas | 40 | 1      | 4      | 2.85  | 0.700             |
| <b>Recurso de Apoyo Socio-escolar Percibido más débiles del tipo Informacional</b>                                      |    |        |        |       |                   |
| 18.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida              | 40 | 1      | 3      | 2.33  | 0.816             |
| <b>Recurso de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes del tipo Instrumental</b>                                       |    |        |        |       |                   |
| 1.- Puedo encontrar en la escuela quien me brinde ayuda cuando la necesito  | 39 | 2      | 4      | 3.00  | 0.649             |
| <b>Recurso de Apoyo Socio-escolar Percibido más débiles del tipo Instrumental</b>                                       |    |        |        |       |                   |
| 2.- Puedo conversar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela sobre mis problemas                              | 40 | 1      | 4      | 2.55  | 0.876             |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Los enunciados con las medias más altas por tipo de apoyo social, son: *cuando el docente se siente querido y estimado por sus compañeros de trabajo (2.95) para el tipo emocional, cuando sus amigos y compañeros de la escuela le brindan información útil para solucionar los problemas (2.85) en el área de informacional y, puedo encontrar en la escuela quien me brinde ayuda cuando la necesito (3.00) en apoyo instrumental.*

Por el contrario, las fuentes de apoyo más débiles son: *el tener confianza plena en sus amigos y compañeros de su escuela (2.45), el percibir ayuda para decidir cuestiones importantes sobre su vida por parte de sus amigos y compañeros de escuela (2.33) y poder conversar con sus amigos y compañeros de la escuela sobre sus problemas (2.55).*

Complementado al primer objetivo específico fijado, la Tabla 7 muestra los niveles de apoyo socio-escolar percibido en la secundaria:

**Tabla 7**

*Nivel de Apoyo Socio-escolar percibido por tipo en la Secundaria*

*General "Remedios Varo"*

|   | Nivel de apoyo | %  |
|---|----------------|----|
| Apoyo Socio-percibido del tipo Emocional    | Alto           | 69 |
| Apoyo Socio-percibido del tipo Informativo  | Medio          | 65 |
| Apoyo Socio-percibido del tipo Instrumental | Alto           | 71 |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Se mantienen los parámetros 0 a 33.33% es bajo, de 33.34% a 66.66% equivale a medio y de 66.67% hacia arriba es un nivel alto. Los tres tipos de apoyo social presentan un nivel alto.

### **c) Relaciones entre las variables de estudio**

Un importante objetivo de este trabajo es relacionar el nivel de estrés en el profesorado con el nivel de apoyo social organizacional en las ambas instituciones para reconocer si existe una la relación correlacional entre ambos conceptos, dicho vínculo *modulador* que indica la hipótesis que Cassel (1976), Cohen y Wills (1985) propusieron donde el apoyo social era un elemento primario empleado por el organismo para aminorar el daño causado por el estrés.

Para verificar la aplicación de dicha teoría a las unidades estudiadas, se hizo uso de los datos que se tenían en el SPSS y en primer instancia se aplicó la prueba denominada “Correlación de Pearson”, método que es uno de los varios coeficientes disponibles en SPSS para identificar correlaciones de elementos numéricos, Pearson es un indicador de “asociación lineal entre dos variables”, este puede tomar puntuaciones que van desde -1 a 1, a mayor valor absoluto, mayormente vinculados están, mientras el signo establece si la relación es inversa o directa, también aparece en la parte de debajo de cada coeficiente, el nivel crítico *bilateral*, que indica el grado de significancia, si este es menor a 0.05 se habla de un vínculo “significativo” o, de ser “altamente significativo” para resultados que están por debajo del 0.01, bajo ambos escenarios se afirma que se rechaza la hipótesis nula, aceptando así la hipótesis alternativa, la que enmarca que si hay una asociación entre las variables (Escuela Superior de Informática, 2013). Así que se procedió al cálculo de este factor por medio del SPSS.

La siguiente prueba realizada para conocer la correlación entre datos escalares (escala de Likert) y datos nominales (sociodemográficos), fue el ANOVA simple, donde se analizó si alguno de los niveles de estrés y apoyo social estaba dado en función de las variables sociodemográficas (Ver anexo D).

**Tabla 8**

*Relaciones estadísticamente significativas entre los Factores Organizacionales del Estrés Docente y variables sociodemográficas*

| Rasgo Sociodemográfico     | Factor del estrés docente    |              |             |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
|----------------------------|------------------------------|--------------|-------------|------------------------------|---------|-------|-------------------------------------|---------|-------|----------------------------------|---------|-------|
|                            | 1) Liderazgo Directivo (LD)  |              |             | 2) Clima Escolar (CL)        |         |       | 6) Comunidad de Aprendizaje Escolar |         |       | 8) TICs para el Aprendizaje (TA) |         |       |
|                            | Media                        | Nivel %      | Nivel       | Media                        | Nivel % | Nivel | Media                               | Nivel % | Nivel | Media                            | Nivel % | Nivel |
| Hombre                     | 1.97                         | 39.39        | Medio       | 2.50                         | 50.03   | Medio | 2.38                                | 47.64   | Medio | 2.28                             | 45.69   | Medio |
| Mujeres                    | 2.54                         | 50.73        | Medio       | <b>3.15</b>                  | 63.05   | Medio | <b>3.03</b>                         | 60.70   | Medio | 2.99                             | 59.78   | Medio |
|                            | 5) Trabajo Colegiado (TC)    |              |             | 7) Estructura Educativa (ED) |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Rango de Edad 21-30        | 2.17                         | 43.33        | Medio       | 2.25                         | 45.00   | Medio |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Rango de Edad 31-40        | 2.70                         | 54.06        | Medio       | 2.47                         | 49.33   | Medio |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Rango de Edad 41-50        | <b>3.54</b>                  | <b>70.76</b> | <b>Alto</b> | <b>3.10</b>                  | 61.95   | Medio |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Rango de Edad 51-60        | 2.82                         | 56.37        | Medio       | 2.40                         | 48.00   | Medio |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Rango de Edad 61-70        | <b>3.00</b>                  | 60.00        | Medio       | 1.50                         | 30.00   | Bajo  |                                     |         |       |                                  |         |       |
|                            | 4) Comunicación (CM)         |              |             |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Sin Hijos                  | 2.17                         | 43.33        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| 1 Hijo                     | <b>3.18</b>                  | 63.64        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| 2-3 Hijos                  | 2.99                         | 59.80        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| 4-5 Hijos                  | <b>4.40</b>                  | <b>88.00</b> | <b>Alto</b> |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
|                            | 7) Estructura Educativa (ED) |              |             |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Tiempo como docente 0-5    | 2.25                         | 45.00        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Tiempo como docente 6-10   | 2.71                         | 54.17        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Tiempo como docente 11-20  | 2.65                         | 52.99        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Tiempo como docente 21-30  | <b>3.23</b>                  | 64.50        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Tiempo como docente 31-40  | 2.24                         | 44.72        | Medio       |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |
| Tiempo como docente más 41 | 1.50                         | 30.00        | Bajo        |                              |         |       |                                     |         |       |                                  |         |       |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Los hallazgos señalan que:

En cuatro de las ocho dimensiones del estrés laboral por Liderazgo Directivo (Sig. 0.11), Clima Escolar (Sig. 0.16), Comunidad de Aprendizaje Escolar (Sig. 0.11) y TIC's para el Aprendizaje (Sig. 0.005), existe una diferencia en el grado de estrés presentado por profesores hombres y mujeres, siendo las mujeres quienes obtuvieron la media más alta.

Referente a la edad, hay diferencias entre los grupos de edades y el estrés por Trabajo Colegiado (Sig. 0.45) y Estructura Educativa (Sig. 0.21). En ambas

dimensiones los profesores de 41-50 años son los empleados que tienen un mayor nivel de estrés, seguidos por el grupo de 21-30 años.

Respecto al número de hijos que los docentes tienen bajo su responsabilidad, los trabajadores con sin hijos muestran un nivel de estrés por Comunicación estadísticamente y significativamente menor que aquellos con cuatro/cinco (Sig. 0.44).

En el estrés generado por Estructura Educativa, existen diferencias estadísticamente significativas (Sig. 0.49) en comparación de grupos antigüedad, siendo las personas que han laborado de 21-30 años los que presentan una mayor presión laboral por estructura educativa y la menor está en quienes han participado en la docencia por más de 41 años.

**Tabla 9**

*Relaciones estadísticamente significativas entre los tipos de Apoyo social y variables sociodemográficas en la Secundaria General "Remedios Varo"*

| Rasgo Sociodemográfico               | Tipo de Apoyo social      |              |              |                             |              |             |                              |              |              |
|--------------------------------------|---------------------------|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|-------------|------------------------------|--------------|--------------|
|                                      | 1) Apoyo Social Emocional |              |              | 2) Apoyo Social Informativo |              |             | 3) Apoyo Social Instrumental |              |              |
|                                      | Media                     | Nivel %      | Nivel        | Media                       | Nivel %      | Nivel       | Media                        | Nivel %      | Nivel        |
| Hombre                               |                           |              |              | 2.75                        | 55.00        | Medio       |                              |              |              |
| Mujeres                              |                           |              |              | 2.50                        | 50.00        | Medio       |                              |              |              |
| Rango de Edad 21-30                  | <b>3.54</b>               | <b>70.87</b> | <b>Alto</b>  | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>3.67</b>                  | <b>73.33</b> | <b>Alto</b>  |
| Rango de Edad 31-40                  | 2.54                      | 50.85        | Medio        | 2.52                        | 50.33        | Medio       | 2.68                         | 53.57        | Medio        |
| Rango de Edad 41-50                  | 2.78                      | 55.51        | Medio        | 2.59                        | 51.82        | Medio       | 2.79                         | 55.76        | Medio        |
| Rango de Edad 51-60                  | 2.79                      | 55.78        | Medio        | 2.38                        | 47.50        | Medio       | 2.71                         | 54.12        | Medio        |
| Rango de Edad 61-70                  | <b>3.63</b>               | <b>72.60</b> | <b>Alto</b>  | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>4.00</b>                  | <b>80.00</b> | <b>Alto</b>  |
| Tiempo como docente 0-5 años         | <b>3.54</b>               | <b>70.87</b> | <b>Alto</b>  | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>3.67</b>                  | <b>73.33</b> | <b>Alto</b>  |
| Tiempo como docente 6-10 años        | 2.68                      | 53.67        | Medio        | 2.61                        | 52.22        | Medio       | 2.82                         | 56.31        | Medio        |
| Tiempo como docente 11-20 años       | 2.57                      | 51.35        | Medio        | 2.44                        | 48.85        | Medio       | 2.68                         | 53.55        | Medio        |
| Tiempo como docente 21-30 años       | 2.90                      | 58.04        | Medio        | 2.70                        | 54.00        | Medio       | 2.80                         | 56.00        | Medio        |
| Tiempo como docente 31-40            | 2.72                      | 54.49        | Medio        | 2.36                        | 47.22        | Medio       | 2.64                         | 52.80        | Medio        |
| Tiempo como docente Más de 41 años   | <b>3.63</b>               | <b>72.60</b> | <b>Alto</b>  | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>4.00</b>                  | <b>80.00</b> | <b>Alto</b>  |
| Faltas por ciclo escolar cero        | <b>3.27</b>               | <b>65.31</b> | <b>Medio</b> |                             |              |             | <b>3.19</b>                  | <b>63.71</b> | <b>Medio</b> |
| Faltas por ciclo escolar 1-5 faltas  | 2.65                      | 52.95        | Medio        |                             |              |             | 2.75                         | 55.00        | Medio        |
| Faltas por ciclo escolar 6-10 faltas | 2.53                      | 50.52        | Medio        |                             |              |             | 2.63                         | 52.56        | Medio        |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Para dar respuesta al primer objetivo fijado para este estudio de caso, es posible afirmar que en cuanto a la correlación que supone la hipótesis del apoyo social como “Amortiguador” del estrés, el análisis estadístico señala que no existe

una relación de ningún tipo que sea estadísticamente significativa en los profesores de la secundaria general “Remedios Varo”, tal como se muestra en la Tabla 10.

Por un lado, se muestran los ocho factores organizacionales del estrés docente y a continuación la significancia estadística calculada por el coeficiente de correlación de Pearson con los tres tipos de apoyo social percibido en los docentes de la secundaria general “Remedios Varo”.

**Tabla 10**

*Relación entre los Factores Organizacionales del Estrés Docente y Apoyo Social en la Secundaria General "Remedios Varo"*

| Factores Organizacionales                 |                        | Apoyo Social |               |              |
|---|------------------------|--------------|---------------|--------------|
|   |                        | Emocional    | Informacional | Instrumental |
| <b>1 Liderazgo Directivo (LD)</b>         | Correlación de Pearson | - 0.157      | - 0.123       | - 0.247      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.334        | 0.450         | 0.124        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |
| <b>2 Clima Escolar (CL)</b>               | Correlación de Pearson | - 0.109      | - 0.048       | - 0.200      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.505        | 0.770         | 0.215        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |
| <b>3 Motivación (MT)</b>                  | Correlación de Pearson | 0.013        | - 0.196       | - 0.186      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.939        | 0.224         | 0.250        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |
| <b>4 Comunicación (CM)</b>                | Correlación de Pearson | - 0.021      | - 0.070       | - 0.102      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.899        | 0.668         | 0.529        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |
| <b>5 Trabajo Colegiado (TC)</b>           | Correlación de Pearson | - 0.036      | - 0.087       | - 0.139      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.827        | 0.591         | 0.394        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |
| <b>6 Comunidad de Aprendizaje Escolar</b> | Correlación de Pearson | - 0.159      | - 0.277       | - 0.288      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.328        | 0.083         | 0.071        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |
| <b>7 Estructura Educativa (ED)</b>        | Correlación de Pearson | - 0.211      | - 0.106       | - 0.283      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.191        | 0.515         | 0.076        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |
| <b>8 TICs para el Aprendizaje (TA)</b>    | Correlación de Pearson | - 0.185      | - 0.147       | - 0.311      |
|   | Sig. (bilateral)       | 0.253        | 0.364         | 0.051        |
|   | N                      | 40           | 40            | 40           |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

#### **4.2.4 Consideraciones finales secundaria general “Remedios Varo”**

En Hidalgo, la modalidad secundaria general atiende al 43% de los estudiantes (ciclo 2013-2014), lo que la convierte en el formato más importante en el estado. También es el formato que contiene a 50% de la plantilla total de trabajadores educativos, estas cualidades resaltan su importancia para la sociedad



hidalguense. La medición del nivel de estrés reporta en cada una de las ocho dimensiones del estrés organizacional de Barraza y Gracia (2014) un grado medio, siendo “*Los rumores y comentarios negativos provenientes de la comunidad hacia la escuela*” la razón por la que los profesores sienten más presión, con un promedio de 3.68 y una calificación individual de 73.6%.

De la segunda a la sexta posición de la Tabla 4, se tienen estresores que son considerados como generadores de alto estrés al profesor (67.6%-72.0%), son en su mayoría de orden social y legislativo, se distingue al estresor *la falta de compromiso de algunos padres para resolver los problemas de disciplina de sus hijos* (media de 3.45), ya que este factor que se desprende del vínculo social *padres de familia-escuela*, por ser un aspecto integral del apoyo social del tipo emocional que se espera de la comunidad. El nivel de apoyo social percibido por los docentes es *alto* para dos de las tres dimensiones: emocional (69%) e instrumental (71%); en el tipo informativo, se percibe un grado medio de apoyo (65%). Los porcentajes (65, 69 y 71%) son susceptibles de mejorarse, la Tabla 6 puntualiza los recursos de por tipo, que resultaron con la menor media y que conforman esas áreas para desarrollar y convertir en fortalezas de capital humano.

Uno de los objetivos primordiales del análisis era conocer el vínculo entre ambos conceptos, el análisis correlacional del SPSS arrojó que no existe relación estadísticamente significativa. Se obtuvieron otras correlaciones entre los factores sociodemográficos y algunas de las dimensiones del estrés laboral y del apoyo socio percibido, estas observaciones serán desmenuzadas en el capítulo de conclusiones.

### **4.3 Telesecundaria “Nikola Tesla”**

#### **4.3.1 Alfa de Cronbach**

La fiabilidad de ambas escalas se realizó al igual que el resto de los cálculos estadísticos con la ayuda del programa SPSS, la primera escala, el EFOED, consiguió un coeficiente alfa de cronbach de .976, lo que es calificado por George y Mallery (2003) como una excelente medida de la consistencia interna (Como se cita en Frías-Navarro, 2014). Para la segunda escala, Apoyo Socio-percibido en

docentes, los resultados arrojaron un como indicador un .976, lo que también es reconocido como aceptable.

### 4.3.2 Características sociodemográficas

En la Tabla 11 se identifica los rasgos sociodemográficos de la población teórica de la escuela telesecundaria “Nikola Tesla”, se indica la variable descriptiva, el número de sujetos con dicha característica y el porcentaje que implica del total. Para esta escuela se omite la pregunta del tipo de materia que imparte el profesor ya que para el formato teles, cada maestro se encarga de toda la carga curricular con excepción de deportes.

**Tabla 11**  
*Características socio-demográficas de profesores frente a grupo en la Telesecundaria "Nikola Tesla"*

| Variable                   |                | N | %  |
|----------------------------|----------------|---|----|
| P1-Género                  | Hombre         | 2 | 33 |
|                            | Mujer          | 4 | 67 |
| P2-Edad                    | 21-30 años     | 1 | 17 |
|                            | 31-40 años     | 1 | 17 |
|                            | 41-50 años     | 3 | 50 |
|                            | 51-60 años     | 1 | 17 |
|                            | 61-70 años     | 0 | 0  |
| P3-Estado Civil            | Soltero        | 1 | 17 |
|                            | Casado         | 5 | 83 |
|                            | Divorciado     | 0 | 0  |
|                            | Separado       | 0 | 0  |
|                            | Viudo          | 0 | 0  |
|                            | Vive en pareja | 0 | 0  |
| P4-Número de hijos         | 0 hijos        | 1 | 17 |
|                            | 1 hijo         | 2 | 33 |
|                            | 2-3 hijos      | 3 | 50 |
|                            | 4-5 hijos      | 0 | 0  |
| P5-Formación               | Normal básica  | 1 | 17 |
|                            | Licenciatura   | 5 | 83 |
|                            | Maestría       | 0 | 0  |
| P6-Antigüedad como docente | 0-5 años       | 1 | 17 |
|                            | 6-10 años      | 1 | 17 |
|                            | 11-20 años     | 1 | 17 |
|                            | 21-30 años     | 2 | 33 |
|                            | 31-40 años     | 1 | 17 |
|                            | Más de 41 años | 0 | 0  |
| P7-Grado que atiende       | 1°             | 2 | 33 |
|                            | 2°             | 2 | 33 |
|                            | 3°             | 2 | 33 |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

**Tabla 11** (Continuación)  
*Características socio-demográficas de profesores frente a grupo en la Telesecundaria "Nikola Tesla"*

| <b>Variable</b>                        |            | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--|------------|----------|----------|
| P8-Número de alumnos que atiende       | 10 - 20.   | 6        | 100      |
|  | 21 - 30.   | 0        | 0        |
|  | 31 - 40.   | 0        | 0        |
|  | 41 - 50.   | 0        | 0        |
| P9-¿Trabaja en otro empleo?            | Si         | 1        | 17       |
|  | No         | 5        | 83       |
| P10-Número de faltas por ciclo escolar | Cero       | 3        | 50       |
|  | 1-5.       | 3        | 50       |
|  | 6-10.      | 0        | 0        |
|  | 11-20.     | 0        | 0        |
| P11-Tipo de contrato                   | Temporal   | 2        | 33       |
|  | Permanente | 4        | 67       |

Se omite la pregunta doce ya que en el formato telesecundaria cada maestro se encarga de impartir todas las materias.

### **4.3.3 Resultados de las escalas EFOED y apoyo socio-escolar percibido**

#### **a) Escala fuentes organizacionales del estrés docente**

Después de la aplicación del EFOED en la telesecundaria “Nikola Tesla” se ubicaron los principales estresores, de la misma forma que se tomó en la primera escuela, la Tabla 12 contiene el estresor, número de encuestados, puntuación mínima y máxima por estresor, media y desviación típica.

En consecuencia, los así denominados estresores más significativos (por contener el mayor puntaje en la media), son las fuentes organizacionales de estrés que mayor impacto tienen en los profesores, en respuesta al objetivo de medir el nivel de estrés en los empleados frente a grupo de la telesecundaria (Ver anexo F).

**Tabla 12**

*Fuentes Organizacionales del Estrés Docente más y menos significativos por dimensión en la Telesecundaria "Nikola Tesla"*

|   | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación<br>Típica |
|---|---|--------|--------|-------|----------------------|
| <b>Estresores de Liderazgo Directivo (LD) más significativos</b>                                      |   |        |        |       |                      |
| <b>La supervisión del trabajo dentro del aula.</b>  | 6 | 1      | 5      | 3.17  | 1.602                |
| <b>La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.</b>                 | 6 | 2      | 5      | 3.17  | 1.169                |
| <b>Estresores de Liderazgo Directivo (LD) menos significativos</b>                                    |   |        |        |       |                      |
| La forma de comunicación de políticas del trabajo docente por parte del directivo.                    | 6 | 1      | 4      | 2.00  | 1.265                |
| La forma de trabajo del director.   | 6 | 1      | 4      | 1.83  | 1.169                |
| <b>Estresores de Clima Laboral (CL) más significativos</b>  |   |        |        |       |                      |
| <b>Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo.</b>                    | 6 | 1      | 5      | 3.33  | 1.366                |
| <b>Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos.</b>         | 6 | 1      | 5      | 3.17  | 1.472                |
| <b>Estresores de Clima Laboral (CL) menos significativos</b>  |   |        |        |       |                      |
| Rivalidad en el colectivo docente.  | 6 | 1      | 5      | 2.33  | 1.506                |
| Conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección.                 | 6 | 1      | 5      | 2.33  | 1.506                |
| Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo.                              | 6 | 1      | 4      | 2.33  | 1.033                |
| <b>Estresores de Motivación (MT) más significativos</b>   |   |        |        |       |                      |
| <b>La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.</b> | 6 | 3      | 5      | 3.83  | 0.983                |
| <b>Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte.</b>                                 | 6 | 2      | 5      | 3.67  | 1.211                |
| <b>Estresores de Motivación (MT) menos significativos</b>   |   |        |        |       |                      |
| Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.   | 6 | 1      | 4      | 2.33  | 1.211                |
| La falta de reconocimiento por el buen desempeño en el trabajo.                                       | 6 | 1      | 5      | 2.33  | 1.506                |
| La falta de apoyo del sindicato.  | 6 | 1      | 4      | 2.17  | 1.169                |
| <b>Estresores de Comunicación (CM) más significativos</b>   |   |        |        |       |                      |
| <b>Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.</b>  | 6 | 2      | 5      | 3.33  | 1.211                |
| <b>La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa.</b>                              | 6 | 2      | 5      | 3.33  | 1.366                |
| <b>Estresores de Comunicación (CM) menos significativos</b>   |   |        |        |       |                      |
| Deficiente comunicación entre el colegiado.   | 6 | 2      | 3      | 2.50  | 0.548                |
| Cuando la información solo se concentra en algunos docentes del colegiado escolar.                    | 6 | 1      | 4      | 2.50  | 1.049                |
| <b>Estresores del Trabajo Colegiado (TC) más significativos</b>                                       |   |        |        |       |                      |
| <b>La desorganización del colegiado escolar.</b>  | 6 | 2      | 4      | 3.17  | 0.753                |
| <b>Cuando el colegiado docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela.</b>     | 6 | 2      | 4      | 2.83  | 0.753                |
| <b>Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.</b>                                  | 6 | 2      | 4      | 2.83  | 0.753                |
| <b>Que el colegiado me presione para realizar las actividades.</b>                                    | 6 | 2      | 4      | 2.83  | 0.983                |
| <b>Las altas expectativas de los demás hacia mi trabajo.</b>  | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 1.329                |
| <b>La falta de respeto dentro del colegiado.</b>  | 6 | 2      | 4      | 2.83  | 0.753                |
| <b>Estresores del Trabajo Colegiado (TC) menos significativos</b>                                     |   |        |        |       |                      |
| Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas.   | 6 | 1      | 4      | 2.17  | 0.983                |
| Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte del colegiado.                                   | 6 | 1      | 4      | 2.00  | 1.265                |
| <b>Estresores del Aprendizaje Escolar (CA) más significativos</b>                                     |   |        |        |       |                      |
| <b>La carga administrativa.</b>   | 6 | 2      | 5      | 3.50  | 1.049                |
| <b>Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela.</b>          | 6 | 2      | 5      | 3.50  | 1.049                |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

*“Estrés laboral y Apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria.”*

**Tabla 12** (Continuación)

*Fuentes Organizacionales del Estrés Docente más y menos significativos por dimensión en la Telesecundaria "Nikola Tesla"*

|   | N        | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación Típica |
|---|----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>Estresores del Aprendizaje Escolar (CA) menos significativos</b>   |          |          |          |             |                   |
| Asistencia a diferentes cursos.   | 6        | 1        | 3        | 2.17        | 0.753             |
| Carencias de formación para resolver situaciones dentro y fuera del aula.   | 6        | 1        | 3        | 2.17        | 0.983             |
| <b>Estresores de la Estructura Educativa (ED) más significativos</b>  |          |          |          |             |                   |
| <b>No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.</b>   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.50</b> | <b>1.225</b>      |
| <b>Estructura organizativa inadecuada de mi escuela y del sistema educativo.</b>  | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>3.00</b> | <b>0.632</b>      |
| <b>La falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela.</b>  | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.00</b> | <b>1.265</b>      |
| <b>La falta de una definición clara de las responsabilidades docentes dentro y fuera del aula.</b>                          | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>2.83</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza.</b>   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>2.83</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>Estresores de la Estructura Educativa (ED) menos significativos</b>  |          |          |          |             |                   |
| El nivel de autonomía en la realización de mi trabajo como docente.   | 6        | 1        | 3        | 2.00        | 0.632             |
| La organización inadecuada para la atención de escuelas multigrado.   | 6        | 1        | 4        | 2.00        | 1.265             |
| <b>Estresores de Tecnologías de la Información para el aprendizaje (TI) más significativos</b>                              |          |          |          |             |                   |
| <b>No contar con la tecnología adecuada.</b>  | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>3.17</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes.</b>              | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>2.17</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>Estresores de Tecnologías de la Información para el aprendizaje (TI) ) menos significativos</b>                          |          |          |          |             |                   |
| La capacitación para el desarrollo de competencias digitales.   | 6        | 1        | 3        | 1.83        | 0.983             |
| La descompostura y mantenimiento de los equipos tecnológicos de la escuela.   | 6        | 1        | 3        | 1.83        | 0.753             |
| La falta de capacitación para el uso pedagógico de tecnologías de información en el desarrollo de los proyectos didácticos. | 6        | 1        | 3        | 1.83        | 0.753             |
| La certificación en competencias digitales.   | 6        | 1        | 3        | 1.83        | 0.753             |
| La posibilidad de robo de los diferentes equipos tecnológicos.  | 6        | 1        | 4        | 1.83        | 1.169             |

La Tabla 13 resume los estresores en la telesecundaria, para alcanzar la meta planteada por el tercer objetivo específico de investigación, el cual dicta que se han de describir a las importantes fuentes de estrés organizacional en docentes que imparten clases, con dichos datos se cubre también el objetivo número cuatro, donde una vez detectadas las áreas de mejora, se ha de plantear acciones correctivas.

*“Estrés laboral y Apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria.”*

| <b>Tabla 13</b>   |    |   | Media | Desviación típica |
|---|----|---|-------|-------------------|
| <i>Fuentes más significativas de estrés docente en la Telesecundaria "Nikola Tesla"</i> |    |   |       |                   |
| 1   | 35 | <b>La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.</b> | 3.83  | 0.983             |
| 2   | 26 | <b>Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte.</b>                                 | 3.67  | 1.211             |
| 3   | 69 | <b>La carga administrativa.</b>   | 3.50  | 1.049             |
| 4   | 71 | <b>Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela.</b>          | 3.50  | 1.049             |
| 5   | 81 | <b>No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.</b>                             | 3.50  | 1.225             |
| 6   | 14 | Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo.                           | 3.33  | 1.366             |
| 7   | 40 | Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.   | 3.33  | 1.211             |
| 8   | 41 | La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa.                                     | 3.33  | 1.366             |
| 9   | 8  | La supervisión del trabajo dentro del aula.   | 3.17  | 1.602             |
| 10  | 11 | La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.                        | 3.17  | 1.169             |
| 11  | 16 | Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos.                | 3.17  | 1.472             |
| 12  | 15 | Controlar la disciplina de l@s niñ@s.   | 3.17  | 0.753             |
| 13  | 52 | La desorganización del colegiado escolar.   | 3.17  | 0.753             |
| 14  | 85 | No contar con la tecnología adecuada.   | 3.17  | 0.753             |
| 15  | 77 | Estructura organizativa inadecuada de mi escuela y del sistema educativo.                             | 3.00  | 0.632             |
| 16  | 82 | La falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela.   | 3.00  | 1.265             |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Finalmente, en la Tabla 14 se satisface al primer objetivo de investigación, mismo que puntualiza se habría de encontrar el nivel de estrés en el profesorado, a su vez, estos datos son la pauta para dar solución al objetivo de investigación número dos, como se especificará más adelante.

| <b>Tabla 14</b>  |  |  | Nivel de estrés | %  |
|--|--|--|-----------------|----|
| <i>Nivel de estrés docente por dimensión de la Telesecundaria "Nikola Tesla"</i> |  |  |                 |    |
| Liderazgo Directivo (LD)   |  |  | Medio           | 51 |
| Clima Laboral (CL)   |  |  | Medio           | 56 |
| Motivación (MT)  |  |  | Medio           | 60 |
| Comunicación (CM)  |  |  | Medio           | 57 |
| Trabajo Colegiado (TC)   |  |  | Medio           | 53 |
| Aprendizaje Escolar (CAE)  |  |  | Medio           | 58 |
| Estructura Educativa (ED)  |  |  | Medio           | 53 |
| Tecnologías de la Información para el aprendizaje (TI)                           |  |  | Medio           | 41 |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

## b) Escala apoyo socio-percibido en docentes

El siguiente elemento analizado fue el apoyo social, manteniendo la sustancia en el procedimiento, se realizó la Tabla 15 para concentrar los recursos con mayor y menor promedio, los recursos con los puntajes más bajos, son complemento del objetivo específico número cuatro, pues son también áreas de mejora (Ver anexo G).

| <b>Tabla 15</b>   |   |        |        |       |                   |
|---|---|--------|--------|-------|-------------------|
| <i>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes y más débiles en la Telesecundaria "Nikola Tesla"</i>              |   |        |        |       |                   |
|   | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
| <b>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes del tipo Emocional</b>   |   |        |        |       |                   |
| 3.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado                                       | 6 | 2      | 4      | 3.17  | 0.753             |
| 10.- En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado                                    | 6 | 3      | 4      | 3.17  | 0.408             |
| <b>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más débiles del tipo Emocional</b>   |   |        |        |       |                   |
| 12.- Cuando necesito consuelo puedo contar con mis compañeros docentes y amigos de la escuela                               | 6 | 1      | 3      | 2.50  | 0.837             |
| 17.- Entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela existe quien se interese por lo que siento                        | 6 | 1      | 3      | 2.50  | 0.837             |
| <b>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes del tipo Informacional</b>   |   |        |        |       |                   |
| 14.- Mis amigos y compañeros de la escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas                  | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 0.983             |
| 8.- Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas     | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 0.983             |
| 5.- La información que me brindan mis compañeros y amigos de la escuela me permite comprender mejor los problemas que tengo | 6 | 2      | 3      | 2.83  | 0.408             |
| <b>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más débiles del tipo Informacional</b>   |   |        |        |       |                   |
| 18.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida                  | 6 | 1      | 3      | 2.33  | 0.816             |
| <b>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más fuertes del tipo Instrumental</b>  |   |        |        |       |                   |
| 10.- En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado                                    | 6 | 3      | 4      | 3.17  | 0.408             |
| <b>Recursos de Apoyo Socio-escolar Percibido más débiles del tipo Instrumental</b>  |   |        |        |       |                   |
| 7.- Cuando necesito hablar con alguien sé que puedo contar con mis amigos o compañeros de la escuela                        | 6 | 1      | 4      | 2.67  | 1.211             |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

Como se percibe los recurso de apoyo social más fuertes son: “Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado” y “En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado” (3.17) del apoyo emocional; “Mis amigos y compañeros de la escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas”, “Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas” y “La información que me brindan mis compañeros y amigos de la escuela me permite comprender mejor los problemas que tengo” (2.83) del tipo

informativa; y “En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado” (3.17) en el instrumental.

En la Tabla 16 se dan conocer los niveles de apoyo social percibido por tipo en los maestros de la telesecundaria “Nikola Tesla”:

| <b>Tabla 16</b>  |                |    |
|--|----------------|----|
| <i>Nivel de Apoyo Socio-escolar percibido por tipo en la Telesecundaria "Nikola Tesla"</i> |                |    |
|  | Nivel de apoyo | %  |
| Apoyo Socio-percibido del tipo Emocional   | Alto           | 70 |
| Apoyo Socio-percibido del tipo Informativa   | Alto           | 68 |
| Apoyo Socio-percibido del tipo Instrumental  | Alto           | 73 |

Fuente: Elaboración propia en base al estudio de Barraza y Gracia (2014).

### **c) Relaciones entre las variables de estudio**

En la Tabla 17 se muestra la única relación factor del estrés organizacional docente-variable sociodemográfica que tiene una correlación estadísticamente significativa y positiva (Ver anexo H).

| Rasgo Sociodemográfico | Factor del estrés docente |              |             |
|------------------------|---------------------------|--------------|-------------|
|                        | Clima Escolar (CL)        |              |             |
|                        | Media                     | Nivel %      | Nivel       |
| Sin Hijos              | 2.08                      | 41.67        | Medio       |
| 1 Hijo                 | 2.13                      | 42.50        | Medio       |
| 2-3 Hijos              | <b>3.53</b>               | <b>70.56</b> | <b>Alto</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio.

“A mayor número de hijos, mayor es el nivel de estrés generado por el clima escolar en la telesecundaria Nikola Tesla”. La explicación a los fenómenos aquí presentados será desmenuzada en posteriores secciones.

En el mismo análisis aplicado al apoyo social, no se encontró correlación significativa alguna, como se aprecia en la Tabla 18.



**Tabla 18**

*Relación entre los Factores Organizacionales del Estrés Docente y Apoyo Social en la Telesecundaria "Nikola Tesla"*

| Factores Organizacionales            |                        | Apoyo Social |               |              |
|--------------------------------------|------------------------|--------------|---------------|--------------|
|                                      |                        | Emocional    | Informacional | Instrumental |
| <b>Liderazgo Directivo (LD)</b>      | Correlación de Pearson | 0.073        | 0.075         | 0.089        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.891        | 0.887         | 0.866        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |
| <b>Clima Escolar (CL)</b>            | Correlación de Pearson | 0.302        | 0.301         | 0.380        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.561        | 0.562         | 0.458        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |
| <b>Motivación (MT)</b>               | Correlación de Pearson | 0.643        | 0.515         | 0.463        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.168        | 0.295         | 0.355        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |
| <b>Comunicación (CM)</b>             | Correlación de Pearson | 0.125        | 0.211         | 0.254        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.813        | 0.688         | 0.627        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |
| <b>Trabajo Colegiado (TC)</b>        | Correlación de Pearson | 0.134        | 0.234         | 0.170        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.800        | 0.656         | 0.747        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |
| <b>Comunidad de Aprendizaje</b>      | Correlación de Pearson | 0.489        | 0.577         | 0.600        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.325        | 0.231         | 0.208        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |
| <b>Estructura Educativa (ED)</b>     | Correlación de Pearson | 0.390        | 0.366         | 0.590        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.445        | 0.476         | 0.217        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |
| <b>TICs para el Aprendizaje (TA)</b> | Correlación de Pearson | 0.642        | 0.584         | 0.646        |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.169        | 0.224         | 0.166        |
|                                      | N                      | 6            | 6             | 6            |

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio.

Por último, en la Tabla 19 se expone los factores del estrés organizacional que tuvieron una correlación estadísticamente significativa entre sí, en los docentes de la telesecundaria “Nikola Tesla”.

**Tabla 19**

*Dimensiones de los Factores Organizacionales del Estrés Docente en la Telesecundaria "Nikola Tesla" que poseen una relación significativa*

| Factores Organizacionales            |                        | Clima Escolar (CL) | Trabajo Colegiado (TC) | Comunidad de Aprendizaje Escolar (CAE) |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------|------------------------|--|
| <b>Liderazgo Directivo (LD)</b>      | Correlación de Pearson | <b>.920**</b>      | .876*                  |  |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.009              | 0.022                  |  |
|                                      | N                      | 6                  | 6                      |  |
| <b>TICs para el Aprendizaje (TA)</b> | Correlación de Pearson | .871*              |                        |  |
|                                      | Sig. (bilateral)       | 0.024              |                        |  |
|                                      | N                      | 6                  |                        |  |
| <b>Comunicación (MT)</b>             | Correlación de Pearson |                    | .876*                  | <b>.918**</b>                          |
|                                      | Sig. (bilateral)       |                    | 0.022                  | 0.010                                  |
|                                      | N                      |                    | 6                      | 6                                      |

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio.

En primera estancia existe una corrección altamente significativa (.920 Sig. 009) entre estrés por liderazgo del director y el causado por el clima en el centro de trabajo, “A mayor estrés por *Liderazgo Directivo (LD)*, mayor es el estrés presentado en el factor estrés por *Clima Escolar (CL)*”. Otra correlación también positiva y significativa (.876 Sig. 022) referente al estrés por el liderazgo del directivo, es la presentada con el provocado por trabajo colegiado, es decir, “A mayor estrés por *Liderazgo Directivo (LD)*, mayor es el estrés en la dimensión estrés por *Trabajo Colegiado (TC)*”.

En segundo lugar, hay una correlación positiva y significativa (.871 Sig. 024) entre el nivel de estrés por causales del uso de la tecnología para la enseñanza y el clima escolar, por tanto, “A mayor estrés por *TICs para el aprendizaje (TA)*, mayor es el estrés en el factor estrés por *Clima Escolar (CL)*”.

Finalmente, en relación al estrés por comunicación, se tiene una correlación positiva y significativa (.876 Sig. 022) con el concepto de trabajo colegiado, la que se define como: “A mayor estrés en la dimensión *Comunicación (MT)*, mayor es el estrés exhibido en *Trabajo Colegiado (TC)*”. Lo mismo sucede con la presión provocada por la comunidad de aprendizaje escolar, hay una relación positiva y altamente significativa (.918 Sig. 010), es decir, “A mayor estrés en *Comunicación (MT)*, mayor es el estrés presentado en el factor *Comunidad de Aprendizaje Escolar (CAE)*”.

#### **4.3.4 Consideraciones finales telesecundaria “Nikola Tesla”**

Las escuelas telesecundarias proveen servicio al 36% de los estudiantes hidalguenses (ciclo 2013-2014), con lo que se ubica como el segundo organismo público de educación básica secundaria con mayor cantidad de alumnos; en los últimos años esta modalidad ha experimentado transformaciones profundas en sus más importantes aspectos como metodología de trabajo y evaluaciones (profesor y alumno).

En el caso de la telesecundaria “Nikola Tesla” de manera general se reporta un estrés medio en las ocho dimensiones en que Barraza y Gracia (2014) estudian el

estrés laboral; el peso de las reformas en la educación se refleja al haber sido *la inseguridad que les provoca el establecimiento de la Reforma Educativa*, el estresor con la media más alta (3.83) y con una calificación individual de 76.6% (alto).

De la segunda a la octava posición de la Tabla 4, los estresores también califican como altos (66.6-73.4%), en su mayoría son de índole administrativa (organización del trabajo) y se destaca al punto seis *cuando el apoyo y confianza es nula o escasa entre el colectivo de maestros* (media de 3.33) por tratarse de un aspecto que encaja en la dimensión evaluada *apoyo social*.

En el campo del apoyo social si bien el puntaje marca como *alto* en los tres tipos: emocional (70%), instrumental (73%) e informacional (68%), todos ellos rondan cerca de la parte baja del intervalo (66.67-100%) para considerarse como un *apoyo social alto*, lo que evidencia que hay campo para trabajar en el reforzamiento de estos elementos; además, la Tabla 7 señala las áreas que requieren ser retomadas a fin de que todos los involucrados perciban el apoyo por igual y sea este un factor benéfico que se vea reflejado en el engrandecimiento del clima laboral y social en esta institución.

Finalmente, las dos variables de estudio marcan que no hay correlación estadística positiva o negativa; sin embargo, es de interés que una dimensión del estrés *“Clima Escolar”* esta estadísticamente vinculada de forma positiva al número de hijos que los educadores tienen bajo su responsabilidad, pasando de un estrés *medio* para los trabajadores sin hijos o con un hijo hacia un nivel *alto* cuando se trata de la custodia de dos/tres hijos.

El análisis de estas variables se profundiza en el siguiente capítulo.

## **Capítulo 5: Conclusiones**

## **5.1 Generales**

Guerrero y Rubio (2005) advierten que la evaluación y supervisión de los riesgos psicosociales es una forma de mejorar de la calidad de vida laboral de los trabajadores, la reciente investigación nos proporciona un panorama general respecto al más importante de estos, el estrés laboral, en dos escuelas secundarias públicas hidalguenses.

Ciertamente ambas organizaciones objeto de análisis son diferentes y la única semejanza que las une es la función social que tienen como su misión organizacional, misma que consiste en proporcionar de forma laica y gratuita educación pública básica secundaria, por esto, resulta necesario acentuar que, en ambas escuelas telesecundaria y general, los niveles de estrés sufridos por la plantilla docente se sitúan en medio, en palabras de Cheuk y Wong (2005) dicho grado es indicio de que su labor “posee retos y dificultades”; grado que también apunta a que de no llevarse a cabo acciones preventivas y de afrontamiento hacia los estresores que han desencadenado la actual situación, esta podría agravarse, con las consecuencias que ya se han planteado.

Aranda et al. (2004) promulgan que “las relaciones sociales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés” y Aldrete (2012) puntualiza “que las relaciones personales son constantes y muy importantes en cualquier proceso educativo”, lo que nos conduce hasta la segunda variable contemplada, el apoyo social, ambas escuelas obtuvieron niveles aceptables (alto y medio) en el apoyo socio-escolar percibido, situación que ya se había conocido en el estudio de Jara et al. (2012) donde casi el 62.92% de los maestros se identificaron un apoyo social alto y 35.96% con el nivel medio, y en Fernández et al. donde los profesores percibieron grados medios en todas las áreas del apoyo social (1995). En las tres áreas del apoyo, fue la telesecundaria la institución con el índice más alto, situación que se explica en Fernández et al. (1995), “cuanto más grande es el centro de trabajo, menor es la cantidad de apoyo percibido”. Para estas escuelas, al igual que para todas las organizaciones humanas, el tema del apoyo organizacional no puede solo suponerse como una prueba superada, dada su permanencia, por ello se realza la importancia

de una constante vigilancia. Fusilier et al. (1996) descubrió que en casos donde los empleados manejan niveles mayores de estrés, el grado de apoyo social es determinante en los costos económicos por temas de salud, entonces, ambas plantillas podrían incurrir en el futuro en mayores costos médicos, con consecuencias en el presupuesto nacional de salud pública. Se remata identificado los factores que pueden reforzarse, con la finalidad de que los docentes se sientan miembros activos de la red social que integra el capital humano de cada escuela.

El principal objetivo de esta investigación era conocer los grados de estrés y apoyo para analizar la relación entre ambos, en ningún de ambos casos ha quedado estadísticamente comprobada la relación “amortiguadora” del apoyo social sobre el grado de estrés laboral docente, hecho que concuerda con los estudios de Carroll et al. (1994), French et al. (1980), Heshizer y Knapp (2016), Levin et al. (2005) y Nielsen et al. (1993) donde no se ha soportado la hipótesis, la ausencia de dicho vínculo puede deberse a lo que Barra (2004) puntualiza: para que el apoyo social pueda atenuar los efectos negativos del estrés es necesario que el individuo la perciba como adecuada a sus necesidades, en este caso si bien los docentes realmente sienten el apoyo, el tipo, cantidad y composición del mismo podría no estar ajustado a sus carencias presentes; además Levin et al. (2005) advierten que el apoyo actúa como moderador solo cuando se trata de altos niveles de estrés, ello es consistente con el estudio de French et al. (1980), y en este caso ambas unidades el estrés están aún en un valor medio.

Se destaca que, al no detectarse una asociación positiva correlacional tampoco se ha encontrado prueba del efecto amortiguador de “reversa” del apoyo social, mismo que proclamaba que el apoyo social incrementa la presencia del estrés (Beehr y Fenlason, 1994; Bounds y Jenkins, 2016). Ello no elimina la importancia del concepto de apoyo social laboral (Barrón y Chacón, 1992), que debe ser cultivado como una fortaleza de recursos humanos, en palabras de Aranda et al. (2004) es una “necesidad imprescindible e importantísima” para el bienestar general del sujeto, además, puede influir sobre su satisfacción en el trabajo como bien lo remarcó la

investigación de Jara et al. (2012), entre más alto era el nivel de apoyo, mejor era la percepción de la satisfacción laboral del profesor.

Es pertinente enfatizar que, si bien el nexo inverso entre estrés y apoyo social no se comprobó según las leyes de la estadística, si se han entrado algunas relaciones contrarias entre estos y se han dejado especificadas en los apartados siguientes.

## **5.2 Secundaria general “Remedios Varo”**

### **5.2.1 Estrés laboral**

Otro aspecto sustancial del presenta trabajo consistió en señalar los principales estresores en cada unidad analizada, la Tabla 4 revela que la principal razón del estrés para el profesor es “Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela”, estresor que tiene la peculiaridad de no ser de naturaleza organizacional, si no de carácter social, pues justamente como lo postula la Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía (2012) para el docente moderno el *desprestigio social* es un precedente con al que se han afrontado en años recientes, los padres de familia tienden a no valorar la enseñanza y a otorgar el logro únicamente a sus hijos, mientras los fallos son imputados a la escuela, hallazgo que también se detectó en el proyecto de Ávila (2012); también se relaciona con lo sustentado por Fernández et al. (1995) sobre que los padres de familia y los alumnos eran quienes menor apoyo le brindaban al colectivo; el segundo “La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales” y tercer estresor “Los constantes cambios educativos” hacen referencia a la presión que las reformas educativas por parte del gobierno federal imprimen en el colectivo, esto concuerda con Chan (2010) donde el segundo estresor más poderoso para los profesores en Hong Kong fueron las reformas educativas; también, Kyriacou proyectó desde el año 2001 donde marcaba la necesidad de indagar sobre los efectos que los cambios en la legislación gubernamental tendrían en elevar el nivel de estrés docente como una de las cinco principales tendencias para las futuras investigaciones respecto al estrés docente; también concuerda que

son los problemas de disciplina un importante punto a considerar, en este caso, el cuarto lugar fue “Cuando los padres de familia no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos” en correspondencia a los estresores brindados por Kyriacou (2001), también Bauer, Buhl-Griebhaber, Frommhold, Hack, Muller, Pfeifer, Scheuch, Seibt, Unterbrink, Wesche y Wirsching (2010) advirtieron que para el profesorado de primaria y secundaria los más importantes estresores eran el grupo integrado por “las interacciones negativas con los padres” (Como se cita en Aché et al., 2012), Chan (2010) también ubicó a este tema como crítico para la presión del gremio y Ávila (2012) lo identificó como un potente estresor para el docente de secundaria en Chihuahua, México; por su parte el Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educativa México (2015) afirmó que en las escuelas secundarias generales existe mayor indisciplina por parte de los alumnos, que en las telesecundarias, hecho que explica la ausencia del estresor en la escuela “Nikola Tesla”.

El quinto estresor fue “Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza” que encaja con el estudio de Ávila (2012, p.1876), donde profesores y directivos de Chihuahua marcan a dicha situación como urgente de solución. La sexta posición fue “La carga administrativa” que concuerda con lo descubierto por Burke et al. (1996) donde el trabajo burocrático era una de las cinco variables precedentes del burnout docente, a su vez, este estresor también destaca en el análisis de Ávila (2012).

Al analizar cómo se integran las cinco razones de la presión al docente más fuertes en la secundaria general “Remedios Varo”, se coincide con lo escrito por la Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía (2012) donde concluía que, en su mayoría, la solución a las afectaciones al colectivo docente está en manos de instancias fuera de la comunidad educativa, en este caso, fuera del control de la dirección o supervisión escolar. Es necesario la voluntad de las instancias gubernamentales respectivas para modificarlos.



### **5.2.2 Apoyo social**

Como ya se ha señalado la escuela cuenta con estresores que imprimen una importante cantidad de tensión al empleado, Aranda et al. (2004) remarcaba que cuando el trabajador recibe un apoyo inadecuado o insuficiente, la respuesta adaptativa a dichos estresores puede repercutir en su bienestar, e incluso, llegar a padecer burnout, tema preocupante para la salud de los docentes.

En el apoyo social emocional los empleados puntuaron un nivel alto (69%), el recurso más valorado fue “Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado” (2.95), lo que refiere a que los docentes tienen vínculos interpersonales sólidos, mientras que el más débil fue “Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela” (2.45), situación que también prevaleció en el análisis de Barraza y Gracia (2014) como un elemento de menor presencia entre los docentes, ello inclina a opinar sobre una atmosfera de desconfianza entre los propios compañeros, todas las respuestas a este tipo de apoyo se ubicaron entre las respuestas “en desacuerdo” (2) y “de acuerdo” (3).

En el tipo instrumental, el apoyo percibido fue alto (71%), el recurso más apreciado fue “Puedo encontrar en la escuela quien me brinde ayuda cuando la necesito” (3.00), mismo factor que se descubrió por Barraza y Gracia (2014) como de alta presencia para el profesor, lo que apunta que a pesar de las diferencias y desconfianza señaladas en el resultado anterior, los individuos siguen en actitud de auxiliar a quien necesita asesoría para afrontar las dificultades; el componente más débil fue “Puedo conversar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela sobre mis problemas” (2.38), nuevamente se observa que el sentir general se ubica entre las respuestas “en desacuerdo” (2) y “de acuerdo” (3).

Finalmente, el apoyo social escolar tipo informacional se encuentra en un nivel medio (65%), siendo el más bajo de los tres y con los recursos puntuados como más débiles. El más fuerte del tipo informativo fue “Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas”

(2.85) y con la menor media “Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida” (2.38).

Estos resultados prueban de que el ambiente de trabajo esta susceptible a mejoras, priorizando por actividades que fomenten la confianza entre los miembros del equipo y la convivencia positiva y sana; además, Durán (2010) declara como factores de la calidad de vida laboral a las redes de apoyo, relaciones supervisor-subordinado y las formadas con los compañeros, es por ello que es tan importante aumentar la media de apoyo social.

### **5.2.3 Factores sociodemográficos**

#### **a) Estrés laboral**

Respecto a las variables sociodemográficas los empleados del sexo femenino puntuaron medias más altas en todas las dimensiones, y está relacionado estadísticamente el ser mujer con padecer estrés por Liderazgo Directivo (LD), Clima Escolar (CL), Comunidad de Aprendizaje Escolar (CAE) y TIC's para el aprendizaje (TA); hecho que concuerda con el análisis Acosta y Burguillos (2014) y el de Bagés et al. (2008), quien subrayó que las mujeres regularmente deben cumplir con más roles que los hombres, en el sentido laboral y familiar, lo que acrecienta la carga para las profesoras con el respectivo incremento en la presión.

Con excepción de las dimensiones Estructura Educativa (ED) y TIC's para el Aprendizaje (TA) los profesores que tienen de 21 a 30 años (más jóvenes) tienen los menores niveles de estrés, y en las dimensiones restantes fueron las personas de más de 61 años quienes afirmaron la menor presión.

Nuevamente ese grupo (mayor de 61 años) son quienes tienen el nivel más alto, solo en dos dimensiones: Liderazgo Directivo (LD) y Clima Escolar (CL), el resto son lideradas por los profesores en un rango de edad de 41 a 50 años, tal como en el estudio de Garrosa, et al. (2000) donde los docentes entre 45 y 50 años reflejaron la puntuación más alta en agotamiento emocional para burnout. Una posible explicación a estos fenómenos sería que los más jóvenes regularmente combinan el trabajo con

otras actividades como los amigos, reuniones sociales, deporte y tienen menos dependientes financieros, lo que les permite sobrellevar las presiones por trabajo. En cuanto a los profesores de 41 a 50 años como líderes en estrés, la tensión puede deberse a la cantidad de años que se han dedicado a la impartir clases, lo que pudo ocasionar agotamiento en el trabajador.

De acuerdo a Berlin y Miller (1994) los empleados que viven en pareja (unión libre) presentan niveles de estrés superior a quienes si tenían definido sus relaciones (solteros, casados, viudos, divorciados), ellos explicaban que era precisamente esa falta de compromiso lo que influía en imprimir más tensión a sus vidas, en esta escuela esa promulgación se reafirma, los docentes que se encuentran en unión libre resultaron con un grado mayor de estrés en cinco dimensiones: Clima Escolar (CL), Comunicación (CM), Trabajo Colegiado (TC), Estructura Educativa (EDU) y TIC´s para el aprendizaje (TIC); mientras que los maestros separados alcanzaron la menor media en todas los aspecto del estrés docente. Los empleados que ya no están en pareja afirmaron tener la menor presión laboral, esto, puede deberse a la disminución en sus compromisos maritales que vienen con la separación.

En la dimensión estrés por Comunicación (CM) las personas sin hijos tienen un nivel de estrés estadísticamente significativo menor al de las personas con cuatro o cinco hijos, además, en las ocho dimensiones, el menor índice de estrés lo consiguieron los profesores que no tienen hijos, resultado que asemeja al proporcionado en Berlin y Miller (1994) cuando detectaron que las trabajadoras que no tenían hijos percibían significativamente un menor estrés (hogar/trabajo) que aquellas que ya habían sido madres. Seguramente estos resultados son causa natural de las exigencias que la faceta de padre agrega a los profesionales de la educación, por esto, los maestros deben aprender a focalizar los problemas familiares como un compromiso para ser analizado y trabajado fuera de sus horarios de clase y que no puede influirles mientras se desempeñan como guías académicos.

Exceptuando las dimensiones Liderazgo Directivo (LD) y Motivación (MT) los profesores con maestría (grado máximo de estudio en dicha población) alcanzaron

los niveles de estrés más altos que empleados con licenciatura y normal básica, en el estudio de Levin et al. (2005) los colaboradores que tenían algún grado académico presentaron mayores niveles de estrés que aquellos con únicamente la licenciatura, la explicación podría ser que las expectativas que vienen conforme un profesionista va superándose y que en ocasiones contrasta con las oportunidades y retos laborales. Situación que empata con lo descubierto en Chan (2010), donde el educador sin un grado académico lograba menores niveles de estrés.

En el factor antigüedad, los profesores que han prestado servicio de 21-30 años lideran en estrés con cuatro medias máximas en: Motivación (MT), Trabajo Colegiado (TC), Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA) y Estructura Educativa (ED); en el otro extremo, los maestros con menor estrés son aquellos que únicamente han trabajado como límite cinco años, respondiendo con una menor presión en seis ámbitos, exceptuando Estructura Educativa (ED) y TIC's para el Aprendizaje (TA) donde los docentes con más de 41 años en el campo fueron los menormente estresados. Estas respuestas concuerdan con el factor edad y tentativamente tienen las mismas causales.

Los trabajadores que únicamente laboral en este centro escolar se encuentran mayormente presionados en cinco dimensiones, mientras que quienes laboran extra escuela se sienten superiormente estresado en: Comunicación (CM), Trabajo Colegiado (TC) y Estructura Educativa (ED).

Los empleados bajo contrato permanente puntuaron un mayor estrés que aquellos con temporal, en seis dimensiones, con excepción de: Trabajo Colegiado (TC) y Estructura Educativa (ED). Este dato no corresponde a lo expuesto por Garrosa et al. (2000) donde los maestros quienes no tenían un contrato permanente sentían una preocupación sobre su carrera que, los docentes que estaban con puesto base.

Contemplando la situación por tipo de asignatura, los académicos que enseñan materias relativas a lengua y literatura son los más presionados en cuatro aspectos del estrés docente: Clima Escolar (CL), Trabajo Colegiado (TC),

Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA) y TIC's para el Aprendizaje (TA); los empleados encargados de las materias ciencias de la naturaleza encabezan en Motivación (MT), Comunicación (CM) y Estructura Educativa (ED); al entrevistar a algunos profesores de español se esclareció que los alumnos gustan de abandonar las normas ortográficas para guiarse por los estándares de escritura que las redes sociales o las modas de escritura les imponen. Los maestros que aleccionan en el área ciencias sociales, geografía e historia son quienes menores niveles de estrés presentan (con excepción de Motivación y Comunidad de Aprendizaje Escolar), un rasgo común de estas disciplinas es que los temarios permanecen constantes en el tiempo, son principalmente teóricas y diversos conceptos son parte de la cultura general de la sociedad.

## **b) Apoyo Social**

En lo referente al sexo, los empleados hombres son quienes obtuvieron los mayores niveles de apoyo, existiendo una asociación estadísticamente significativa entre ser hombre y sentir un mayor apoyo del tipo informativo.

Las personas mayores de 61 años puntuaron con los mayores niveles de apoyo en las tres clasificaciones, seguidos por las personas en la década de los 20's. Recordando que fueron precisamente estos grupos que presentan más apoyo quienes estuvieron vinculados con los niveles de estrés más bajos. Mientras que los profesores en un rango de 31-40 años son quienes perciben un menor apoyo social en todos sus tipos.

Las personas solteras perciben un mayor apoyo social informacional e instrumental y en contraposición, los maestros viudos lograron el menor apoyo en esos mismos recursos.

Los docentes sin hijos afirmaron sentir un mayor apoyo en general, con una mayor media que cualquiera con uno o más hijos, este fenómeno también fue percibido en Fernández et al. (1995) en el que sus resultados arrojaron que mayor número de hijos, menor era el apoyo sentido por el maestro.

Lo profesores con grado son quienes perciben un mayor apoyo en sus tres formas, lo que se amolda con Levin et al. (2005) donde los encuestados con grado sentían un mayor apoyo social por parte de compañeros y supervisores.

Situación similar a lo sucedido en la edad, los profesores con la mayor antigüedad (más de 41 años) y la menor antigüedad (0-5 años) son quienes destacan en la percepción de apoyo social en general, y en apoyo informativo e instrumental, los profesores que han trabajado entre 31-40 años los que aseguran la menor cantidad de apoyo.

En los segmentos informativo e instrumental los maestros que tiene dos empleos puntuaron una mayor percepción que aquellos de dedicación exclusiva a la secundaria, y peculiarmente en el apoyo social emocional, ambos segmentos consiguieron la misma media.

Los maestros que aseguraron tener cero faltas durante el ciclo escolar afirman sentir con mayor fuerza el apoyo social en general, y los menores niveles en cada tipo se presentaron en aquellos que aceptaron faltar más de seis veces al año; en este caso la tendencia es que a menor cantidad de faltas más es el sentimiento de apoyo en el trabajo.

Los profesores con contrato temporal son los empleados con una mayor percepción de apoyo social en general que quien tiene la plaza de base.

Finalmente, los empleados que imparten ciencias sociales, geografía e historia reportaron los niveles de apoyo más fuerte en cada tipo, por otro lado, los profesores del área lengua y literatura respondieron con la menor percepción de apoyo social. Nuevamente se contempla ese vínculo inverso donde el grupo que recibe más apoyo tiene la presencia inferior de estrés y viceversa.

### **5.3 Telesecundaria “Nikola Tesla”**

#### **5.3.1 Estrés laboral**

El principal estresor para la plantilla docente fue “La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales” lo que concuerda con el estudio de Barraza y Gracia (2014), en ambas investigaciones dicho estresor se colocó en primer lugar, por lo que evidencia que a pesar de llevar tres años de haber sido difundida la Ley General de Servicio Profesional Docente, esta se mantiene como un tema de preocupación para el trabajador; en el análisis de García et al. (2002) también detectaron que la reforma educativa española podría estar siendo la causa del incremento del estrés en los profesores de secundaria. Este factor ya era considerado en la literatura desde el señalamiento de Kyriacou (2001), donde manifestaba la urgencia de investigar acerca de los altos niveles de estrés inducido por las diversas reformas educativas, como bien ya se ha señalado. En la secundaria general este estresor puntuó en la segunda plaza.

Kyriacou (2001) hace un análisis sobre las principales fuentes de estrés en el maestro, todas ellas concuerdan con las citadas en la Tabla 4 *Fuentes más significativas de estrés docente en la Telesecundaria “Nikola Tesla”*, lo que evidencia la globalización de los estresores en la educación pública y, además, que es el estado de los mismos no ha evolucionado.

El segundo lugar “Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte”, se suma a los aspectos detectados en la secundaria general cuya peculiaridad radica en ser de carácter social y no maleables por la administración de la escuela. Este hallazgo corresponde con el de Ávila (2012), donde los profesores y directores de secundaria aseguraban que los adolescentes no disfrutaban de ser educados.

La carga administrativa fue el tercer más importante estresor, lo que nos remite al tercer estresor en la pasada escuela y nuevamente nos lleva con Burke et al. (1996), al parecer este elemento juega un papel antagonista desde la óptica del profesorado, lo que podría vincularse con el siguiente estresor en la lista, en cuarto

lugar, se ubicó “Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela”, puede sugerirse que la tarea pura de la docencia ya es lo suficiente pesada por lo que, al agregarse tareas del orden administrativo o burocrático, el empleado no se siente cómodo con la cantidad de obligaciones por cumplir.

La quinta posición “No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela”, indica problemas en el cumplimiento de los estatus disciplinarios, a su vez, habla de las contradicciones en que puede caer la dirección de la escuela cuando no se cumple al pie de la letra lo pactado, este tema debe analizarse bajo que circunstancia se ha presentado y como debe impedirse el que se particularicen las reglas que por naturaleza deben ser de aplicación general y obligatoria a fin de mantener el orden en los salones de clases y con ello asegurarse que en ningún caso existan agresiones hacia el profesor u otros alumnos.

Por último, los factores: “La incertidumbre ante los nuevos cambios en la reforma educativa” (3.33) y “No contar con la tecnología adecuada” (3.17) también aparecieron entre los hallazgos de Barraza y Gracia (2014) como fuentes centrales del estrés en el docente mexicano, siendo este último estresor compartido por los profesores de la secundaria general, este factor es alarmante si se considera que uno de los ejes centrales del sistema educativo mexicano es el dominio de las tecnologías o bien, las metodologías didácticas suponen basarse en el uso de las mismas. En relación al tema de los cambios, este resultado ya se había observado desde Ávila (2012, p.1880) donde el 78% de los profesores de secundario veían al proceso de adaptación al cambio como estresante.

### **5.3.2 Apoyo social**

El apoyo emocional vivido por los profesores de la telesecundaria es considerado como alto (70%), debido al tamaño de la muestra hay varias respuestas que obtuvieron iguales ponderaciones, los medios de mayor puntaje fueron “Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado” (3.17) que coincide con el resultado de la secundaria general y “En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado” (3.17) por



otro lado, los factores que menor presencia tienen en la escuela son: “Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela” (igual que en “Remedios Varo”) (2.50), “Cuando necesito consuelo puedo contar con mis compañeros docentes y amigos de la escuela” (2.50) ambos elementos coinciden con Barraza y Gracia (2014), y “Entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela existe quien se interese por lo que siento” (2.50).

Dentro del apoyo instrumental el nivel es también alto (68%) destacándose los factores: “Cuando enfrento algún problema sé que puedo contar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela para que me ayuden a solucionarlo” (3.00) y “Tengo la seguridad de que en mi escuela tengo amigos y compañeros docentes que tratan de ayudarme” (3.00), este último medio concuerda con Barraza y Gracia (2014), mientras que el de menor valor resultó ser “Cuando necesito hablar con alguien sé que puedo contar con mis amigos o compañeros de la escuela” (2.67).

En la modalidad informativa los elementos que resaltaron fueron: “Mis amigos y compañeros de la escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas” (2.83), “Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas” (2.83) recurso que fue el mejor posicionado en la secundaria general y que se iguala con Barraza y Gracia (2014), así como “La información que me brindan mis compañeros y amigos de la escuela me permite comprender mejor los problemas que tengo” (2.83), por el lado de los menos valorados esta “Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida” (2.33) enunciado que también en Barraza y Gracia (2014) fue el de menor valor.

El nivel de apoyo social se ubica en alto (70%, 68% y 73%) (superando en cada uno a la secundaria general) lo que es beneficioso para el ecosistema social y para el bienestar general de los docentes, Barra (2004) ya señalaba la relación entre la recepción del apoyo y la capacidad del sujeto en cuanto a “flexibilidad cognitiva” y en cumplimiento de múltiples facetas, lo que es altamente importante en el empleo como profesor.

Sin embargo, el recurso más importante logró apenas una media de 3.17, misma que se aleja del nivel deseado (4), mientras que la media más pequeña fue de 2.33, más cercana a “en desacuerdo”, los resultados reflejan una situación semejante a la suscitada en la secundaria general y de acuerdo a la teoría del apoyo social la búsqueda por incrementar estos índices sería beneficioso para el ambiente de trabajo, con todas las ventajas que se han mencionado y las áreas a reforzar con las mismas que en la secundaria, es necesario reforzar los lazos de confianza entre el colegiado y que los empleados educativos visualicen a las relaciones interpersonales como un puente para el logro de un trabajo colaborativo que les facilitará el logro de sus objetivos personales, profesionales y la consecución de las metas organizacionales.

### **5.3.3 Factores sociodemográficos**

#### **a) Estrés laboral**

Dentro del análisis de los ocho componentes del estrés docente se observó que en cuanto a la variable sexo, las maestras son quienes afirmaron una mayor presión en seis de ellas, pues únicamente en la división Motivación (MT) y Estructura Educativa (ED) los trabajadores hombres superaron a las féminas. Sin embargo, no existe una relación estadística entre pertenecer a un género y el padecimiento de estrés, justo como aconteció en Chan et al. (2010).

Según la edad del empleado, en seis ámbitos del estrés: Clima Escolar (CL), Motivación (MT), Comunicación (CM), Trabajo Colegiado (TC), Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA) y Estructura Educativa (ED), son las personas de mayor edad (51-60 años) los que puntuaron un menor estrés, los dos ámbitos restantes Liderazgo Directivo (LD) y TIC's para el Aprendizaje (TA), fueron los más jóvenes (21-30 años) los menormente estresados. El mayor nivel de estrés está en los profesores de 31 a 40 años con cuatro dimensiones: Liderazgo Directivo (LD), Clima Escolar (CL), Trabajo Colegiado (TC) y TIC's para el Aprendizaje (TA), ya en Avendaño et al. (2009) marcaban el tramo de edad de los 30 a 39 como un grupo inerte al padecimiento del burnout entre profesionistas de la salud; después se

ubican aquellos en la edad de 41 a 50 años con tres: Motivación (MT), Comunicación (CM) y Trabajo Colegiado (TC).

El empleado educativo soltero tiene una mayor presión en cuatro dimensiones del estrés docente: Motivación (MT), Comunicación (CM), Trabajo Colegiado (TC) y Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA); en el resto de los aspectos, fueron los casados quienes predominaron, esto difiere de estudios como el de Acosta y Burguillos (2014) donde los educadores casados dominaron en los niveles altos de estrés.

En el factor número de hijos, los empleados con dos o tres hijos bajo su cargo dominaron siete factores del estrés, siendo únicamente superados en el segmento Motivación (MT) por quienes tienen menos niños a su cargo, y fue precisamente este conjunto quien resultó con el índice inferior en: Motivación (MT), Comunicación (CM), Trabajo Colegiado (TC), Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA) y Estructura Educativa (ED).

Los docentes con una antigüedad de 11 a 20 años enseñando lideran en seis de las dimensiones del estrés laboral con excepción de Estructura Educativa (ED) y TIC's para el Aprendizaje (TA); en el opuesto, los docentes con el máximo de experiencia (31-40 años) consiguieron los promedios inferiores en cinco de los planos del estrés: Motivación (MT), Comunicación (CM), Trabajo Colegiado (TC), Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA) y Estructura Educativa (ED). Al igual que en Chan (2010) la antigüedad no se relacionó con el nivel de estrés, según la estadística.

Los profesores que prestan su servicio en el primer grado se destacaron con un promedio superior a sus compañeros que doctrinan en segundo y tercero, una característica del primer curso es que los alumnos enfrentan cambios físico-emocionales relevantes en su vida, además de la transición a otro ecosistema cultural de primaria a secundaria.

Las medias de los maestros con cero faltas por ciclo escolar fueron superiores a quienes afirmaron ausentar hasta cinco días por año académico, en cada uno de

las dimensiones del estrés docente, además, también se mantuvo el nexo indirecto pues el trabajador con cero faltas y más estrés reportó la menor cantidad de apoyo, como se explica en el siguiente inciso.

#### **b) Apoyo social**

En las segmentaciones del apoyo: emocional, instrumental e informacional, los docentes hombres puntuaron medias inferiores que las mujeres, situación contraria a lo suscitado en la secundaria general. En el estudio de Fernández et al. (1995) las profesoras también fueron quienes percibieron una mayor exposición al apoyo.

En el factor número de hijos los colaboradores que solo tienen un hijo a su responsabilidad reportaron la menor percepción de apoyo social en sus tres tipos, por el contrario, quien tenía a su cargo de dos a tres niños afirmaron sentir un mayor apoyo en general.

El menor nivel de apoyo analizado por antigüedad como docente lo consiguieron los profesores que han servido de 21 a 30 años, en cambio, los participantes con más de 31 años de experiencia aseguraron la más alta percepción de apoyo social en sus tres tipos.

El mayor apoyo por grado se concentró en los maestros que atienden en el segundo periodo, mientras que el nivel más pobre fue de los empleados que se encargan del tercer año.

Así como sucedió en la secundaria general, los empleados que tienen un empleo extra puntuaron con una media superior a quien se dedica exclusivamente a la secundaria, una interpretación tentativa sería que el trabajador tiene la doble oportunidad de hacerse de recursos de apoyo social laboral y que, podría estar recibiendo mayor soporte de sus amigos y familiares, es decir, sus redes sociales laborales se suponen más grandes, y cuando estos advierten que debe cubrir más funciones al prestar sus servicios en más de un lugar.

Situación contraria a la registrada en la secundaria general, los maestros que afirman faltar de una a cinco veces por ciclo (mayor número de faltas) registraron un promedio de apoyo mayor al de quien afirmó jamás ausentarse de la escuela.

Las personas contratadas temporalmente recibieron un apoyo social general más alto que el de sus compañeros sindicalizados, justo como aconteció en la escuela “Remedios Varo”.

#### **5.4 Futuros estudios**

Para estudios futuros en escuelas públicas de educación y en base a la teoría analizada, se recomienda los siguientes temas como posibles estudios de caso:

a) Analiza el peso del liderazgo directivo contra los niveles de estrés generado en el docente.

b) Analizar la repercusión que tiene el nivel de estrés de los profesores en el nivel académico de los alumnos (productividad).

c) Estudiar la relación que existe entre el tipo de recurso de apoyo social percibido en el docente con los niveles de estrés, así como la incidencia que traen en la salud del colectivo.

d) Se reconoce que en el caso de la telesecundaria el censo se integra de solamente seis sujetos, una mayor certeza en los datos debe de ir acompañada de una mayor población; para validar la comparación con la secundaria, ambas escuelas deberían de ser equivalentes en número.

## **Capítulo 6: Propuesta**

## **6.1 Estructura de la propuesta**

La propuesta se divide en dos partes, primero se manifiestan los comentarios generales respecto a ambas escuelas, relativos a estresores del orden social, divididos por actores: SEP, Estado Mexicano, colegiado docente y sociedad; la segunda parte es la propuesta de solución, en la cual, como primer inciso se abordan soluciones tentativas a los problemas especificados en la sección 6.2, finalmente, el inciso II contiene un programa de capacitación encaminado a solucionar el resto de los estresores no revisados en el inciso I.

## **6.2 Reflexiones generales - secundaria general y telesecundaria**

Como se planteó inicialmente la finalidad de este estudio de multicaso es aportar estrategias de afrontamiento y prevención al estrés laboral, así como medidas que posicionen al apoyo social como un elemento que combata la presión organizacional y sea útil para los fines de la escuela. En palabras de Barraza y Gracia (2017) *“El sistema organizacional escolar, constituye y origina el sistema de demandas que potencialmente se convierten en fuentes de estrés para los docentes”*, por lo que se supone posible influir en los resultados (efectividad) de ambas escuelas a través de un plan administrativo, que centre sus esfuerzos en las dimensiones sobre las que los referidos autores han formado su Modelo Organizacional del Estrés Docente (MOED).

Antes del desarrollo de la propuesta, se estima necesario esbozar algunos puntos que se vinculan a decisiones del Estado, en este caso, la SEP, en segundo lugar en el colegiado docente y finalmente la sociedad, actores libres que están afuera del alcance de directivos de escuela, por ello, se consideran exteriores al límite de la propuesta, pero, se mencionan debido a la importancia que revisten según los resultados, pues estos tomaron los primeros lugares como estresores laborales.

### **a) A la SEP**

Como se ha puntualizado el tema de la reforma educativa y los constantes cambios educativos, aún siembran miedo e incertidumbre en los docentes, lo que

muestra incompreensión en la esencia de las reformas, se aprecia como fundamental que las autoridades educativas a nivel nacional así como la presidencia de la república, retomen el tema y que exista una retroalimentación por parte de los docentes hasta que se asegure que los trabajadores educativos han comprendido las bases y fundamentos del cambio; se sabe que la mayoría de los procesos de transformación se acompañan de cierto mayor-menor grado de resistencia, sin embargo, al ser contemplado como un fenómeno generalizado en las instituciones analizadas, queda de manifiesto la urgencia de la verificación del fenómeno, es imposible que funcione un proyecto en el que los actores principales no se sienten seguros, ni estables.

Segundo, se estima importante que el programa curricular de la licenciatura en pedagogía, tanto de universidades y normales públicas y privadas, agregue materias donde los alumnos comprendan qué es el apoyo social, las redes sociales y cómo pueden emplearlas a lo largo de su desarrollo profesional como maestro. Durante este estudio se ha mencionado los beneficios del apoyo social, por lo que sensibilizar a jóvenes estudiantes respecto al tema, podría significar un replanteamiento de la filosofía de toda una generación de mexicanos, respecto a la manera en que desarrollan sus relaciones sociales con los demás.

### ***b) Al Estado Mexicano***

Es competencia del Estado, el que los profesores estimen “No contar con la tecnología adecuada”, especialmente en la telesecundaria, hacen falta recursos didácticos tecnológicos que le faciliten al educador llevar con efectividad los procesos de enseñanza, el uso de las TIC´s es un pilar en la estructura educativa moderna, el profesor puede plantear actividades para comprender y promover su uso, pero, le será complicado que el adolescente aprenda con equipos obsoletos, descompuestos y en el peor de los casos, ausencia de equipos en la escuela.

Otra causa señalada como significativa fue la “Falta de recursos materiales para atender las necesidades de enseñanza”; es del conocimiento general que los requerimientos económicos de las instituciones públicas demandan grandes



cantidades de recursos y si bien parece imposible para el Estado Mexicano cumplirlas en su totalidad, la educación de la población debería centrarse como una de las partidas con prioridad sobre otros gastos gubernamentales, esto, siguiendo el ejemplo de otros países de primer mundo que han apostado por la educación como medio para conseguir el desarrollo económico y social. El problema no radica en tener necesidades, pero, cuando la falta de un recurso impide el desarrollo de las estrategias pedagógicas y didácticas establecidas por el propio Estado, se tiene una falla que rompe con la dinámica y que complica la rutina laboral del profesor, además, de las consecuencias obvias en los resultados académicos.

Otro elemento que se aprecia trascendental modificar es la forma en que se brindan los servicios de salud por parte del ISSSTE, este organismo debe ser capaz de proporcionar atención médica psicológica a los docentes de forma eficaz, con citas consecutivas en lapsos adecuados y se debe de instaurar un sistema de evaluación mental al docente para conocer el estado que guarda respecto a los factores psicosociales característicos de su profesión. Esta evaluación bien podría hacerse anualmente al inicio de cada período de clases.

### ***c) Al colegiado docente***

Los profesores han marcado a “Falta de ayuda técnica para realizar determinado trabajo con los alumnos” como otro elemental problema, se considera pertinente que se dé un espacio en las juntas de Consejo Técnico para una sesión sobre las nuevas demandas que situaciones o problemáticas particulares se estén generando entre los alumnos, los estudiantes son personas con necesidades singulares, por lo que no hay manual que prepare al personal educativo para enfrentar cada evento, por eso se necesita un mayor apoyo por parte del colegiado para compartir experiencias y soluciones que ya hayan tenido un éxito probado, tal colaboración enriquecería los recursos profesionales, además de la sensación de apoyo que es primordial en cualquier actividad humana. En países con los mejores índices de educación básica, los profesores deben reunirse cada semana para repasar videos de sus clases y así en conjunto buscar mejorar el procedimiento (BBC Mundo, 2016), una de las políticas es la *colaboración creativa*.

#### **d) A la sociedad en general**

En el caso particular de la secundaria general señala como su más importante estresor al hecho de que los padres de familia y la comunidad se expresen de forma negativa sobre su trabajo, cabe recordar que una educación integral no pueden ni debe ser tarea única de los profesores, los padres y los propios alumnos, son todos una parte fundamental, el descalificar los esfuerzos de la secundaria es una muestra de falta de cooperación, por lo que se sugiere el *diálogo y la constante comunicación* entre alumnos, padres de familia, maestros y directivos; es fundamental también, evitar el desprestigio de la profesión docente por medio del menoscabo y la minimización, se cierra invitando a la reflexión a los distintos actores sobre su participación, ya que si alguno no cumple o falla con su rol, es imposible la calidad en la educación.

### **6.3 Propuesta de solución**

#### **l) Apoyo social**

En base al reconocimiento del carácter de los problemas ya expuestos, se recomienda lo expuesto a continuación:

#### **Propuesta de solución “Apoyo social”**

- a) **Área de oportunidad:** La Reforma Educativa, la incertidumbre que representa y sus posibles afectaciones en los derechos laborales de los maestros.

**Sugerencia:** Solicitar el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) regional envíen a la escuela a un especialista del tema, en calidad de representante de la SEP, para realizar una sesión de análisis de las afectaciones en sus derechos para los profesores y concluir con una sesión de preguntas y respuestas.

**Responsables:** El director como solicitante y personal administrativo de la escuela auxiliando en las tareas de solicitud.

**Requerimientos:** Personal del SNTE.

**Tiempo:** El tiempo de respuesta por parte del SNTE se calcula no mayor a 30 días. Este ejercicio debe repetirse con la llegada de cada reforma importante.

**b) Área de oportunidad:** No contar con la tecnología adecuada.

**Sugerencia:** Inscribir a la escuela en alguno de los siguientes programas:

- a) Punto Verde en [http://puntoverde.org.mx/solicitar\\_computadora.php](http://puntoverde.org.mx/solicitar_computadora.php)
- b) “Equidad” Fundación Compañía Social en [//www.equidad.org/donar-pcs/donaciones-de-empresas](http://www.equidad.org/donar-pcs/donaciones-de-empresas).
- c) Aulas de Medios en el programa UNETE <http://unete.org/unete-en-los-medios/tag/aulas-de-medios/>

**Responsables:** El director como solicitante y personal administrativo de la escuela auxiliando en las tareas de solicitud.

**Requerimientos:** Seguir el proceso para participar por internet.

**Tiempo:** Dependiendo del programa elegido, se espera que entre el proceso de inscripción y recibir los computadores, el lapso será de doce meses, como máximo.

**c) Área de oportunidad:** Falta de recursos materiales para atender las necesidades de enseñanza.

**Sugerencia:** Un programa de voluntarios formado por padres de familia y cualquier interesado (estudiantes que deseen hacer servicio social o prácticas), para ayudar de dos maneras:

- a) Donando su tiempo y materiales para ayudar en tareas de mantenimiento y restauración en la escuela.
- b) Organizando eventos para allegarse del dinero que posibilite la compra de materiales.

**Responsables:** El personal administrativo es responsable por la organización de este programa, su control y supervisión.

**Requerimientos:** Formación y organización del programa.

**Tiempo:** Entre comenzar el programa y su consolidación puede pasar hasta dos ciclos escolares. El programa debe ser fortalecido cada inicio de curso, ya que nuevos elementos se integrarán y otros saldrán de la comunidad escolar.

**d) Área de oportunidad:** Falta de ayuda técnica para realizar determinado trabajo con los alumnos.

**Sugerencia uno:** Emplear la plataforma YouTube para entrenar y captar nuevos conocimientos, ejemplos y formas de interactuar con los alumnos, algunos ejemplos de canales son:

- a) Canal de Historia – Diana Uribe en <https://www.youtube.com/user/cultopedia>
- b) Profesor Interactivo – Historia en <https://www.youtube.com/user/profesorinteractivo>
- c) Profesor10demates – Matemáticas en <https://www.youtube.com/user/profesor10demates>
- d) Alba Jiménez – Capacitación Docente en <https://www.youtube.com/user/LicAlbaJimenezProfesor>
- e) Julioprofe - Matemáticas y física – en <https://www.youtube.com/user/julioprofe>
- f) Videoprofe - Matemáticas, lenguaje y conocimiento del medio – en <https://www.youtube.com/user/Videoprofenet>
- g) Un Profesor – Todo tipo de materias - en <https://www.youtube.com/user/unprofesorcom>
- h) Math2Me – Ciencias exactas, entre Primaria y Bachillerato – en <https://www.youtube.com/user/asesoriasdemaTecom>
- i) Unicoos – David Calle – Matemáticas, física, química y tecnología- en <https://www.youtube.com/user/davidcvp>

**Responsables:** El docente deberá revisar estas opciones personalmente para conocer que sitios le parecen interesantes y útiles.

**Requerimientos:** Computadora con conexión a internet y con las características necesarias para que los videos se reproduzcan con calidad.

El costo de la computadora y del internet son gastos habituales en cualquier hogar, por lo que la escuela no es responsable por absorberlos.

**Tiempo:** Dependiendo de la complejidad del tema a revisar, se consideran necesarias tres horas a la semana para desarrollarlo. Es mejor si este proceso se repite semanalmente para que se convierta en un hábito de autoaprendizaje para el profesor.

**Sugerencia dos:** Aranda et al. (2004) que, para dar un sentido de servicio y autosatisfacción, es vital fortalecer las redes sociales de apoyo, por tanto:

Se propone la utilización de redes profesionales, se cuenta con opciones como:

- a) Edmodo
- b) Staffrm
- c) EducaNetwork
- d) LinkedIn
- e) The Capsuled

En dichas plataformas el docente puede allegarse de elementos por medio de otros compañeros para la realización de toda clase de trabajos con sus pupilos; entre estos se encuentran: material didáctico, experiencias compartidas, crear grupos de trabajo, entre otros (Fundación Universia, 2015).

**Responsables:** El docente debe conocer todas las opciones y decidir cuál le sería la más útil.

**Requerimientos:** Computadora con conexión a internet y con las características necesarias para el uso de dichas plataformas. El costo de la computadora y del internet son gastos normales en la mayoría de las viviendas de los empleados.

**Tiempo:** Dependiendo de la complejidad del tema a revisar, se estiman necesarias tres horas a la semana para desarrollarlo. Es mejor si este proceso se repite

semanalmente para que se convierta en un hábito de autoaprendizaje para el profesor.

**e) Área de oportunidad:** Cuando los padres de familia y la comunidad en general habla mal de nuestra escuela.

**Sugerencia uno:** Fomentar la participación de los padres de familia por medio de talleres que involucren a alumnos, padres y docentes, pero se haga una invitación abierta a toda la comunidad; de tal manera que la sociedad perciba la preocupación del colegio por el bienestar general de los adolescentes, algunos temas que se han probado en otras escuelas son (Bourder Valley Schools, s/f):

a) “Cambios físicos y emocionales de los adolescentes”.

b) “Creación de una buena familia”.

c) “Estrategias de comunicación de la familia”.

d) “Familiarización con las presiones sociales que sufren los jóvenes antes y durante los años de adolescencia “.

**Responsables:** El personal administrativo es la figura ideal para la organización de los talleres, así como la participación activa y cooperativa de todos los asistentes a los talleres, en especial la sociedad de padres de familia.

**Requerimientos:** Exponentes de los temas, que pueden solicitarse a escuelas de educación superior: maestros, investigadores, estudiantes de posgrado; profesionales capacitados que deseen participar a cambio de una constancia.

**Tiempo:** Se cree pertinente organizar las actividades de manera con la anticipación necesaria para que los voluntarios preparen su participación. El programa debe implementarse cada inicio de ciclo escolar.

**Sugerencia dos:** Bourder Valley Schools (s/f) recomienda los denominados “*Voluntarios en las aulas*”, que consiste en un grupo de padres que asiste al profesor en algunos temas de clase, actuando como profesores suplentes, así el tutor puede

darse cuenta de los retos que viven el docente al atender a su propio hijo y las áreas débiles del alumno.

**Responsables:** El personal administrativo es la figura ideal para la organización de los talleres, así como la participación activa y cooperativa de todos los asistentes a los talleres, en especial la sociedad de padres de familia.

**Requerimientos:** Los expositores podrían ser voluntarios de escuelas superiores que deseen colaborar en actividades con la comunidad como este caso. El espacio físico para desarrollar las actividades, puede ser la propia institución.

**Tiempo:** El tiempo necesario para organizarlo depende de la cantidad y tipo de talleres. Los horarios deben entregarse al inicio de cada ciclo escolar, para que los asistentes las agenden.

**Sugerencia tres:** Programa de “Visitas Domiciliarias”, es un método donde la dirección se apoya de trabajadores sociales para tratar casos clave entre los alumnos, en la visita se habla con los padres, quienes juegan un rol primordial en la educación de sus hijos, donde los visitantes vinculan a estos con los asuntos de la escuela en los que no pueden participar por falta de tiempo (Razeto, 2016).

**Responsables:** El personal administrativo es la figura ideal para la organización de los talleres, así como la participación activa y cooperativa de todos los asistentes a los talleres, en especial la sociedad de padres de familia.

**Requerimientos:** Para conseguir a los trabajadores sociales se puede solicitar la participación de estudiantes, investigadores o asociaciones civiles en el estado de Hidalgo.

**Tiempo:** Para este programa sugiero dos modalidades; visitas normales: Que estén agendadas al inicio de cada curso con una ruta de visitas y temas estándar por abordar; y visitas extraordinarias: Deben decidirse los casos especiales que por su gravedad merezcan dicho calificativo.

## **II) Estrés Laboral**

En el inciso anterior se reflexionó sobre algunos factores que causan estrés en el profesor, y, sin embargo, no pueden ser modificados por actos directivos o procesos administrativos, el siguiente apartado acumula el conocimiento que tanto la escuela secundaria, como la telesecundaria proporcionaron a este estudio y sugiere la aplicación de un programa de capacitación dividido en cuatro fases que se han desglosado como se observa en la *Figura 11*.

Las razones por las que se seleccionó esta alternativa para la problemática en ambas escuelas es el deseo de ofrecer una protección completa para los docentes ante el estrés, bajo el reconocimiento de que la responsabilidad de la dirección es brindar las herramientas que empoderen y posibiliten al maestro responder asertivamente ante las dificultades y problemas más significativos relacionados con el estrés docente (Ver Anexo J).

### **Programa de prevención del estrés laboral docente**

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>Nombre del programa</b> | - (menos) <b>Estrés</b> , + (más) <b>Apoyo</b> = (igual a) <b>Maestros Sanos</b>   |
| <b>Slogan</b>              | <i>“Un maestro sano es un mejor maestro”</i>   |
| <b>Logotipo</b>            |    |
| <b>Ponentes</b>            | Sujetos con instrucción en psicología social, clínica o laboral, sociología o administración de personal, en un nivel mínimo de licenciatura o pasantía por una institución educativa oficial. |



|  |   |
|--|---|
| <p><b>Materiales para el instructor</b></p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Equipo de cómputo con paquetería Office para manejar las diapositivas</li> <li>2. Un proyector</li> <li>3. Cafetera</li> <li>4. Té</li> <li>5. Café</li> <li>6. Galletas</li> <li>7. Vasos, cucharas y servilletas</li> </ol> |
| <p><b>Materiales para los asistentes</b></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un cuaderno</li> <li>2. Lápiz</li> <li>3. Goma y corrector</li> <li>4. Lapicero</li> </ol>  |
| <p><b>Presentación del instructor</b></p>    | <p>Se sugiere hacer una introducción del instructor y de sus credenciales, para así abrir la primera sesión.</p>  |
|  |   |
| <p><b>Etapa 1:</b></p>                       | <p><b>Curso “Introducción al estrés docente y apoyo social”</b></p>   |
| <p><b>Descripción</b></p>                    | <p>Un curso que consiente en describir qué es el estrés laboral y docente, las situaciones que lo causan y las consecuencias en el bienestar personal. Del mismo modo, explicar en qué consiste el apoyo social.</p>  |
| <p><b>Objetivo General</b></p>               | <p>Dotar al colaborador de los conocimientos teóricos necesarios que le permitan identificar detonantes de su estrés laboral y se allegue de medidas que posibilitan el manejo de tales situaciones, destacando al apoyo social como medio de defensa.</p>              |
| <p><b>Áreas a fortalecer:</b></p>            | <p>ES1, ES3, ES4, ES5, ES6, ES7, ES8, ET2, ET3, ET4, ET6, ET8, AS1, AS2, AS3, AT1, AT2, AT3 y AT4.</p>  |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <p><i>Duración</i></p>              | <p>4 sesiones de 60 minutos en entregas semanales.</p> <p>Se sugiere los cursos y talleres se efectúen en un horario entre a 08:00 a 10:00 am (Equipo Bluemagazine, 2016), por ser considerado como el mejor para la retención en el cerebro humano.</p>   |
| <p><i>Sesión Uno</i></p>            | <p><i>“Estrés y apoyo social”</i></p>  |
| <p><i>Objetivos Específicos</i></p> | <p>a) Que el docente comprenda los conceptos básicos del estrés docente y sea capaz de identificar situaciones que le causan estrés laboral.</p> <p>b) Lograr que los trabajadores asimilen que es el apoyo social y sus formas.</p>   |
| <p><i>Temas</i></p>                 | <p>a) Estrés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Definición</li> <li>II. ¿Cómo sé que estoy estresado? (Manifestaciones físicas y mentales)</li> <li>III. Causales estándar del estrés</li> <li>IV. Lo que no es el estrés</li> </ul> <p>b) Tipos de estrés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Eustrés y Diestrés</li> <li>II. Agudo, agudo episódico y crónico</li> </ul> <p>c) Estrés docente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Concepto</li> </ul> <p>d) Estresores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Biológicos</li> <li>II. Psicointrapersonal             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ¿Cuál es mi tipo de personalidad?</li> </ul> </li> <li>III. Sociales             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Laborales                 <ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Estresores docentes mexicanos de nivel</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> |

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <p>básico (Barraza y Gracia, 2014):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Liderazgo directivo</li> <li>ii. Cultura escolar</li> <li>iii. Clima organizacional</li> <li>iv. Estructura educativa</li> <li>v. Comunicación</li> <li>vi. Gestión del conocimiento</li> <li>vii. Comunidad de aprendizaje</li> <li>viii. Trabajo colegiado</li> <li>ix. Motivación</li> <li>x. Tecnologías de la información para el aprendizaje</li> </ol> <p>e) Apoyo Social</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Definición</li> </ol> <p>f) Tipos de apoyo social</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Emocional</li> <li>II. Material</li> <li>III. Informativo</li> </ol> |
| <i>Sesión Dos</i>     | <i>“Consecuencias del estrés en el bienestar personal”</i>  |
| Objetivos Específicos | Concientizar a los trabajadores sobre los efectos del estrés en su organismo y en el bienestar personal y laboral.  |
| Temas                 | <p>a) Consecuencias del estrés en el individuo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Biológico</li> <li>II. Psicológico</li> <li>III. Conductual</li> </ol> <p>b) Consecuencias del estrés en las organizaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Generales</li> <li>II. Enfermedades laborales</li> </ol> <p>a) Burnout</p>   |

|                       |  |
|-----------------------|--|
|                       | b) Mobbing   |
| <i>Sesión Tres</i>    | <i>“Beneficios del Apoyo Social: Maestros unidos, maestros más fuertes”</i>  |
| Objetivos Específicos | a) Que el docente identifique los beneficios del apoyo social organizacional y visualice sus posibles recursos personales para emplearlo a su beneficio.   |
| Temas                 | <p>a) Teoría del apoyo social organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. El compañerismo: Un valor en el aula</li> <li>II. No competencia, si cooperación</li> <li>III. ¿Cómo ser más tolerante?</li> </ol> <p>b) Beneficios del apoyo social</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. En el individuo</li> <li>II. Redes profesionales</li> </ol> <p>c) Actividades de integración entre profesores</p>  |
| <i>Sesión Cuatro</i>  | <i>“Maestros proactivos igual a maestros felices”</i>  |
| Objetivos Específicos | <p>a) Que el trabajador reflexione acerca de las actividades y actitudes que son favorables para convertirse en sujetos con menos posibilidades de padecer estrés laboral y al mismo tiempo, ser generar mejores resultados a su centro de trabajo.</p> <p>b) Conducir al empleado a que realice una revisión personal y retrospectiva sobre que actitudes deben cambiar y que nuevos hábitos necesita desarrollar para responder con mayor efectividad ante los retos laborales y personales.</p> |
| Temas                 | <p>a) Ser proactivos ante las evaluaciones gubernamentales.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. FODA personal</li> <li>II. Plan de Trabajo</li> <li>III. Herramientas en internet (MOOC)</li> </ol>  |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
|                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>b) Ser saludables             <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Alimentos que combaten el estrés</li> </ul> </li> <li>c) Ejercicio             <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Sitios web para ejercitarse</li> </ul> </li> <li>d) Descanso</li> <li>e) Separar el trabajo de la vida personal</li> <li>f) Mejorar mi espacio de trabajo</li> <li>g) Evitar aplazar los problemas o evadirlos</li> <li>h) Ser positivo</li> <li>i) Autorrecompensas</li> <li>j) Actividad de cierre</li> </ul> |
|                               |   |
| <b>Etapa 2</b>                | <b>Curso “Conociendo la Reforma Educativa”</b>  |
| <i>Descripción:</i>           | Es un curso teórico donde se presentan temas estimados de interés general para los profesores de educación básica.  |
| <i>Objetivo</i>               | Reafirmar y consolidar el conocimiento objetivo que los maestros poseen sobre la Reforma Educativa a la educación básica, de tal manera, que se anulan mitos y se expongan los beneficios reales para su persona.   |
| <i>Áreas a fortalecer:</i>    | ES2, ES3, ES10, ET1 y ET8.  |
| <i>Duración:</i>              | 60 minutos 2 sesiones semanales.  |
| <i>Objetivos Específicos:</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Que el docente reafirme sus conocimientos sobre los puntos cruciales de la Reforma Educativa.</li> <li>b) Que los maestros conozcan los beneficios profesionales que derivan del modelo educativo para secundaria.</li> <li>c) Desmitificación de rumores sobre la reforma que indiquen</li> </ul>  |

|                          |  |
|--------------------------|--|
|                          | en la permanencia del personal docente.  |
| <b>Temas:</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formación continua de docentes de educación básica             <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Interlocución con docentes</li> </ul> </li> <li>b) Igualdad de género</li> <li>c) Becas y segundas oportunidades</li> <li>d) Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)</li> <li>e) Modelo Educativo para el siglo XXI             <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Aprendizajes clave para educación básica</li> </ul> </li> <li>f) Resultados de la Reforma Educativa 2016-2017             <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Hallazgos de las evaluaciones del ciclo escolar 2016-2017</li> <li>II. Nuevo modelo educativo para el ciclo escolar 2018-2019</li> </ul> </li> </ul> |
|                          |  |
| <b>Etapa 3</b>           | <b>Taller “Solución de Problemas”</b>  |
| <b>Descripción</b>       | Un taller que puntualiza diversos aspectos clave en el proceso de solución de problemas, iniciando en la conceptualización de que es un problema, estilos de afrontamiento, los errores característicos dentro de un conflicto, el proceso para llegar a una solución y el papel del mediador entre las partes en fricción.  |
| <b>Objetivo</b>          | Dotar al colaborador de los conocimientos teóricos básico para el manejo óptimo de situación problemáticas de acuerdo a su estilo y características personales   |
| <b>Áreas fortalecer:</b> | a ES4, ES9, ET5, ET7, ET9 y ET10.  |
| <b>Duración</b>          | 3 sesiones de 60 minutos en entregas semanales.  |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <p><i>Objetivos Específicos</i></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>a) Que el docente sea capaz de reconocer las situaciones personales y laborales que regularmente le representan un problema, y pueda clasificarlos.</li><li>b) Que el trabajador sea capaz de identificar sus propias actitudes, estilo y errores en la comunicación al afrontar un problema.</li><li>c) Que el docente aprenda el proceso estándar a seguir para solucionar un problema de manera lógica y eficaz, para que resolución sea la más conveniente para todas las partes.</li></ul>  |
| <p><i>Temas</i></p>                 | <ul style="list-style-type: none"><li>a) El conflicto (Universidad del país vasco, 2004)<ul style="list-style-type: none"><li>I. Definición</li><li>II. Tipos de conflicto</li><li>III. El ciclo del conflicto</li></ul></li><li>b) Orientación o actitud hacia los problemas (Bados y García, 2014)</li><li>c) Estilos de afrontamiento del conflicto</li><li>d) Barreras de la comunicación</li><li>e) Proceso de resolución de problemas<ul style="list-style-type: none"><li>I. Planificar / Analizar</li><li>II. Establecer el tono positivo</li><li>III. Discutir y definir el problema</li><li>IV. Generar ideas de solución</li><li>V. Evaluar las soluciones</li><li>VI. Definir curso de acción</li></ul></li><li>f) Mediación en los problemas</li><li>g) ¿Qué aprendimos? Actividad integradora: Resolución práctica de una problemática por equipos de trabajo.</li></ul> |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Etapa 4</b>               | <b>Curso “Entrenamiento en estrategias de prevención del estrés”</b>  |
| <i>Descripción</i>           | El trabajador conocerá y aprenderá cuatro elementos de la prevención primaria del estrés: autocuidado, autoconcepto, autolenguaje y biofeedback.  |
| <i>Objetivo</i>              | Dotar al colaborador con los conocimientos básico para el empleo de técnicas de prevención primaria ante el estrés, informando cuál es su utilidad y un panorama sobre las mismas.  |
| <i>Áreas a fortalecer:</i>   | ES1-ES10, ET1-ET10.   |
| <i>Duración</i>              | 1 sesión única de 90 minutos.   |
| <i>Objetivos Específicos</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Que los colaboradores conozcan que es la prevención primaria del estrés.</li> <li>b) Brindar al docente la instrucción teórica que le permita emplear alguna técnica dentro de la anterior clasificación para anticiparse a la presencia del estrés.</li> </ul>   |
| <i>Temas</i>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prevención Primaria <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Concepto</li> </ul> </li> <li>b) Técnicas <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Cuidado del uno mismo</li> <li>II. Autoconcepto</li> <li>III. Autolenguaje</li> <li>IV. Biofeedback (Azcona, Guillén, Meléndez y Pastrana, 2016)</li> </ul> </li> </ul> |



|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Etapa 5</b>               | <b>Taller “Entrenamiento en estrategias de afrontamiento al estrés”</b>   |
| <i>Descripción</i>           | <p>En este taller se enseñan diversos métodos de relajación, respiración y de mejora de habilidades sociales, con una breve explicación teórica sobre cada tipo de técnica y la práctica de caja ejercicio ilustrado.</p> <p>Se recomienda para este taller, que la realización sea en un lugar cómodo y los participantes usen ropa deportiva, ello para el correcto desenvolvimiento de los ejercicios.</p> |
| <i>Objetivo General</i>      | Que el docente aprenda a realizar técnicas de relajación y respiración para afrontar los momentos inevitables que le provocan tensión en el trabajo.  |
| <i>Áreas a fortalecer:</i>   | AS1, AS2, AS3, AT1, AT2, AT3, AT4 y AT5.  |
| <i>Duración</i>              | 2 sesiones semanales de 60 minutos cada una.  |
| <i>Objetivos Específicos</i> | <p>a) Que el trabajador comprenda la utilidad y aplicación práctica de las técnicas “Relajación Progresiva de Jacobson” y “Pensamiento saludable”.</p> <p>b) Que el empleado conozca los tipos de pensamientos distorsionados que actúan en su perjuicio, identifique los propios y comprenda como puede reestructurarlos para sentirse mejor consigo mismo.</p>  |
| <i>Temas</i>                 | <p>a) Técnicas de relajación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Concepto</li> <li>II. Relajación Progresiva de Jacobson</li> </ol> <p>b) Técnicas de respiración</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Concepto</li> </ol>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>II. ¿Qué es la hiperventilación? Síntoma del estrés</li><li>III. Como respirar saludablemente</li><li>c) Técnicas de mejora de habilidades sociales<ul style="list-style-type: none"><li>I. Concepto</li><li>II. Pensamientos distorsionados<ul style="list-style-type: none"><li>a) Principales casos</li></ul></li><li>III. Reestructuración cognitiva</li></ul></li></ul> |
|--|--|

**Figura 11. Programa contra el estrés docente “Menos estrés, más apoyo = Maestros Sanos”.**

Fuente: Elaboración propia en base al capítulo Resultados.

- Las horas requeridas para el programa son en total 12.5.
- La organización del curso, así como fechas y horarios, en la dirección escolar.
- No se considera pertinente aseverar la frecuencia que deba aplicarse este programa, ello dependerá de una gran cantidad de factores que necesitan ser revisados después de su realización.
- El anterior programa es una propuesta que debe ser aprobada y validada por especialista de áreas de la salud.
- La escuela ya cuenta con las instalaciones y el equipo necesario para tener el programa in-house.
- Los especialistas que ofrezcan los cursos y talleres pueden ser voluntarios de escuelas públicas y privadas del estado de Hidalgo, de tal forma que brinden el curso a cambio de una constancia que enriquezca su hoja de vida profesional.
- La compra de los alimentos y consumibles para los asistentes (constancias de participación) es el único desembolso para la organización con un costo calculado de \$1,500.00.
- Se estima como parte integral de esta propuesta, el proceso de retroalimentación del programa de capacitación contra el estrés docente que debe presentarse cuando el docente lo haya concluido, en el Anexo J contiene

un cuestionario tentativo para satisfacer este fin. Sin dicha etapa de evaluación es imposible conocer la efectividad del mismo, así como los aciertos y desaciertos de este plan.

## Referencias Bibliográficas

- Aché, S., Castro, C., Estíbaliz, P., Otero-López, J.M. y Santiago, M.J. (2012). Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo. *European Journal of Investigation in Health*, 2 (3), 91-101.
- Acosta, M. y Burguillos, A.I. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (4), 303-310.
- Adis, C., Buffardi, L., Eisenberger, R., Ford, M., Kurtessis, J. y Stewart, K. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Social Support Theory. *Journal of Management*, 20, 01-31. doi: 10.1177/0149206315575554
- Adolfo, G. (2002). Estrés: desarrollo histórico y definición. *Revista Argentina de Anestesiología*, 60 (6), 350-353.
- Ahmadi, A. (2015). Social Support and Women's Health. *Women's Health Bull*, 3 (1), 189-210. doi: 10.17795/whb-31083
- Aldreté, M.G., Aranda, C., Contreras, M.I., Oramas, A. y Vázquez L.N. (2012). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13 (1), 19-26.
- Aldreté, M.G., Aranda, C., Salazar, J.G. y Valencia, S. (2011). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15-22.
- American Psychological Association. (2016). *Glossary of Psychological Terms*. Recuperado de <http://www.apa.org/helpcenter/stress-kinds.aspx>
- American Psychological Association. (2016). *Stress: the different kind of stress*. Recuperado de <http://www.apa.org/research/action/glossary.aspx?tab=18>

- Animal Político. (18 de febrero de 2015). México, 2º país de OCDE donde la gente trabaja más de 50 horas por semana. *Animal Político*. Recuperado de <http://www.animalpolitico.com/2015/02/en-que-paises-se-trabaja-mas-de-50-horas-la-semana/>
- Aranda, C. y Pando, M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. *Revista de Investigación en Psicología*, 16 (1), 233-245.
- Aranda, C., Pando, M. y Pérez, M.B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse por el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14 (1), 79-87.
- Argyle, M. y Henderson, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of occupational behaviour*, 6, 229-239.
- Avendaño, C., Bustos, P., Espinoza, P., García, F. y Pierart, T. (2009). Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público. *Ciencia y Enfermería* 15 (2), 55-68.
- Ávila, A. A. (Mayo de 2012). ¿Estrés en los y las docentes de secundaria?. En L. A. Fierro (Coordinación General). *Conferencia llevada a cabo en el Primer Congreso Internacional de Educación*. Conferencia llevado a cabo en Chihuahua, México.
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de [rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf](http://rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf)
- Azcona, J. R., Guillén, C., Meléndez, A. y Pastrana, J.I. (2016). Guía sobre el manejo del estrés de la Medicina del Trabajo.
- Baez, C. y Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

- Banco Mundial. (2016). *Base de datos del Banco Mundial*. Obtenido de <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN>
- Bados, A. y García, E. (2014). *Resolución de problemas* [archivo PDF]. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/54764/1/Resoluci%C3%B3n%20problemas.pdf>
- Bagés, N., Chácon-Puignau, G., De Pablo, J., Feldman, L. y Goncalves, L. (2008). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos. *Universitas Psychologica*, 7 (3), 739-751.
- Barra, E. (2004). Apoyo social, estrés y salud. *Psicología y salud*, 14 (2), 237-243. Recuperado de [revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/848/1562](http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/848/1562)
- Barraza, A. (2015). Apoyo socio-escolar percibido y su relación con el estrés académico en estudiantes de licenciatura. *Revista Electrónica de Psicología de Iztacala*, 18 (4), 1584-1598.
- Barraza, A. y Gracia, A. (2014). *Estresores Organizacionales, Estrategias de Afrontamiento y Apoyo Social en Docentes de Educación Primaria*, México: Instituto Universitario Anglo Español
- Barraza, A. y Gracia, A., (2017), *Modelo Organizacional del Estrés Docente (MOED)*, México: Centro de Estudios, Clínica e Investigación Psicoanalítica S.C.
- Barrio, I., González, J., Padín, L. Peral, P. Sánchez, P. y Tarín, E. (s/f). *El estudio de casos*. [archivo PDF]. Recuperado de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Est\\_Casos\\_doc.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Est_Casos_doc.pdf)
- Barrón, A. y Chacón, F. (1992). Apoyo social percibido: su efecto protector frente a los acontecimientos vitales estresantes. *Revista de Psicología Social*, 7 (1), 53-59.

- Beehr, T. A. y Fenlason, K.J. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of organizational behavior*, 15, 157-175.
- Bellido, M.L., López, L., Márquez, E., Ponce, J.M. y Velásquez, A. (2009). Influencia del apoyo social en el control de las personas con diabetes. *Index Enferm*, 18 (4), 224-228.
- Berlin, E. y Miller, K.I. (1994). Social support, Home/Work Stress, and Burnout: Who can help?. *Journal of applied behavioral science*, 30 (1), 357-373.
- Bounds, C. y Jenkins, L. (2016). Teacher-Directed Violence in Relation to Social Support and Work Stress. *Contemporary School Psychology*, 20. doi 10.1007/s40688-016-0091-0
- Bourder Valley Schools. (s/f). *Las mejores ideas para que los padres de familia participen en la educación* [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.bvsd.org/involvement/Documents/Las%20Mejores%20Ideas%20para%20que%20Participen%20en%20la%20Educaci%C3%B3n.pdf>
- Brown, K.C., Mahan, M. P., Mahan, P.L., Park, N., Shelton, C. y Weaver, M.T. (2010). Anxiety, and Depression Among Secondary School Teachers. *AAOHN Journal*, 58 (5), 195-205.
- Burke, R.J. y Greenglass, E. (1993). Work stress, role conflict, social support and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports*, 73, 371-380.
- Burke, R. J., Greenglass, E. y Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 261-275.
- (s.f.). Breve historia del surgimiento de la educación secundaria en México. *Surgimiento de las telesecundarias como nueva modalidad*. Recuperado de Biblioteca Digital de la Universidad de Sonora.
- Cambridge University Press. (2016). *Stress*. Recuperado de <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stress>

- Cao, J., Li, C. y Li, T. (2016). Eustress or Distress: An Empirical Study of Perceived Stress in Everyday College Life. *The ACM International Joint Conference on Pervasive and Ubiquitous Computing (UbiComp)*, 1209-1217.
- Carroll, Dobbie y Sheffield. (1994) Stress, social support, and psychological and physical wellbeing in secondary school teachers. *Work & Stress*, 8 (3), 235-243. doi: 10.1080/02678379408259995
- Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and "stress": theoretical formulation. *International Journal of Health Services*, 4 (3), 471-482. doi: 10.2190/WF7X-Y1L0-BFKH-9QU2
- Chan, A., Chen, K. y Chong, E. (2010). Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong. En *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists, Vol III*, ISBN: 978-988-18210-5-8.
- Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades. (2016). *El estrés hoy*. Recuperado de [http://salud.edomex.gob.mx/cevece/documentos/difusion/tripticos/2016/Semana%2027\\_2016.pdf](http://salud.edomex.gob.mx/cevece/documentos/difusion/tripticos/2016/Semana%2027_2016.pdf)
- Cervantes, P. (2008). Media, varianza y desviación estandar. *Ciencia y Mar*, XII (34), 29-36.
- Cheuk, W. H. y Wong, K. S. (2005). Job-related stress and social support in kindergarten principals: the case of Macau. *International Journal of Educational Management*, 19 (3), 183-196. doi 10.1108/09513540510590977
- Cisneros, F. (2002). *Teorías y modelos de enfermería*. Recuperado de <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
- Cohen, S. y Garth, M. (1984). Social Support, Stress and the Buffering Hypothesis: A theoretical Analysis. *Handbook of psychology and health*, 4, 253-267.



- Cohen, S., Gottlieb, B.H. y Underwood, L.G. (2000). Social Relationship and Health. En *Social Support Measurement and Intervention a guide for health and social scientists* (3-25). Nueva York: Editorial Oxford University Press.
- Cohen, S. y Pressman, S. (2004). Stress-Buffering Hypothesis. *Encyclopedia of Health and Behavior*, 2, 780-782.
- Cohen, S. y Wills, T.A. (1985). Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310-357.
- Colegio Oficial de Trabajo Social de León. (s.f.). *El apoyo social*. Recuperado de [http://www.trabajosocialleon.org/documentos/circulares\\_63\\_1473160981.pdf](http://www.trabajosocialleon.org/documentos/circulares_63_1473160981.pdf)
- Coleman, A. y Snarey, J. (2011). James-Lange Theory of Emotions. En S. Goldstein y J. Naglieri (Eds.), *Encyclopedia of Child Behavior and Development* (2, 844-846). Nueva York: Springer-Verlag.
- Comisiones Obreras de Castilla y León. (2014). *Manual de prevención y técnicas de afrontamiento del estrés laboral*. Valladolid, España.
- Comín, E., de la Fuente, I. y Gracia, A. (1999). *El estrés y el riesgo para la salud*. Zaragoza, España.
- Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educativa México. (2015). *Las telesecundarias en México: resultados de TALIS 2013*. Recuperado de [http://www.colmee.mx/public/conferences/1/presentaciones/ponenciasdia2/24Las\\_telesecundarias.pdf](http://www.colmee.mx/public/conferences/1/presentaciones/ponenciasdia2/24Las_telesecundarias.pdf)
- Consejería de Educación, Juventud y Deportes. (s/f). Recursos para dar un Taller de Resolución de Conflictos. *Consejería de Educación, Juventud y Deportes*. Recuperado de [http://servicios.educarm.es/templates/portal/ficheros/websDinamicas/27/recursos\\_para\\_un\\_taller\\_de\\_resolucion\\_de\\_conflictos.pdf](http://servicios.educarm.es/templates/portal/ficheros/websDinamicas/27/recursos_para_un_taller_de_resolucion_de_conflictos.pdf)
- Cooper, C.L. y Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History*. Reino Unido: Blackwell Publishing.

- Durá, E. y Garcés, J. (1991). La teoría del apoyo social y sus implicaciones para el ajuste psicosocial de los enfermos oncológicos. *Revista de Psicología Social*, 6 (2), 257-271.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Education Support Partnership. (2015). *Dealing with stress in teaching*. Recuperado de <https://www.educationsupportpartnership.org.uk/blogs/admin/dealing-stress-teaching>
- El Financiero. (20 de Enero de 2015). Trastorno por estrés se suma a la lista de enfermedades laborales del IMSS. *El Financiero*. Recuperado de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/trastorno-por-estres-se-suma-a-la-lista-de-enfermedades-laborales-del-imss.html>
- Equipo Bluemagazine. (2016). Estas son las mejores horas del día para estudiar y rendir al máximo. Banco Bilbao Vizcaya Argentaria. Recuperado de <https://www.bluebbva.com/2016/05/estas-son-las-mejores-horas-del-dia-para-estudiar-y-rendir-al-maximo.asp>
- ERGODEP. (s/f). *Modelos explicativos del estrés laboral*. Recuperado de <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/1-documentos-de-introduccion/503-modelos-explicativos-del-estres-laboral.html>
- Escuela Superior de Informática. (2013). *Correlaciones con SPSS*. Recuperado de [https://previa.uclm.es/profesorado/raulmmartin/Estadistica/PracticasSPSS/CO\\_RRELACION\\_CON\\_SPSS.pdf](https://previa.uclm.es/profesorado/raulmmartin/Estadistica/PracticasSPSS/CO_RRELACION_CON_SPSS.pdf)
- Esteve, J.M. (2005). Bienestar y salud docente. *Revista Prelac- proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe*, 1, 116-134. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf> (26/04/2012).
- Fachado, A., González, L. y Menéndez, M. (2013). Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Cad Aten Primaria*, 19, 118-123.

- Fawzi, R. (2004). Job stress, job performance, and social support among nurses. *Journal of nursing scholarship*, 36(1), 73-78.
- Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía. (2012). El malestar docente. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docuipdf.aspx?d=9615&s=>
- Fernández, M., Ferrer, V., Fornés, J., Manassero, M.A. y Vázquez, A. (1995). El apoyo social como modulador del estrés en la enseñanza (1). *Revista de Educación*, 306, 67-85.
- Fink, G. (2009). Stress definition and history. Recuperado de [http://www.georgefink.com/wp-content/uploads/2012/03/Stress-Definition-History-Fink\\_2009\\_Encyclopedia-of-Neuroscience.pdf](http://www.georgefink.com/wp-content/uploads/2012/03/Stress-Definition-History-Fink_2009_Encyclopedia-of-Neuroscience.pdf)
- Forbes. (20 de Julio de 2016). México es el país donde más horas se trabajan. *Forbes*. Recuperado de <http://www.forbes.com.mx/de-todo-el-mundo-mexico-es-el-pais-donde-mas-horas-se-trabajajn/#gs.ZHO77Z0>
- French, J. R. P., House, J. S. y LaRoco, J.M. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21 (3), 202-218.
- Frías-Navarro, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. Recuperado de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Fundación Universia. (2015). *5 redes sociales para docentes*. Recuperado de <http://noticias.universia.net.co/consejos-profesionales/noticia/2015/07/31/1129143/5-redes-sociales-docentes.html>
- Fusilier, R., Jackson, C.N. y Manning, M.R. (1996). Occupational Stress, Social Support, and the Costs of Health Care. *The Academy of Management Journal*, 39 (3), 738-750.
- Gallen, V., Karlenzig, B. y Tamney, I. (1995). *The workload and worklife of Saskatchewan teachers: Full-time teachers 1994-95*. Saskatchewan Teachers' Federation.

- García, C., Jiménez, J. y Martínez R. (2010). *La telesecundaria en México: un breve recorrido histórico por sus datos y relatos*. Recuperado de <http://www.telesecundaria.sep.gob.mx/assets/pdf/B-HISTORIA-TELESECUNDARIA.pdf>
- García, M., Matud, M.J. y Matud, M. P. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2 (3), 451-465.
- Gastañaga, M. (2012). Salud ocupacional: Historia y retos del futuro. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2), 177-178. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a01v29n2.pdf>
- Gelter, O. (2015). *Stress Spectrum: From eustress to distress, accumulative stress and burnout*. Recuperado de <http://www.eti.training/single-post/2015/06/24/Stress-Spectrum-From-eustress-to-distress-accumulative-stress-and-burnout>
- Gómez-Ortiz, V. y Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9 (2), 393-407.
- Gorvett, Z. (9 de Octubre de 2016). Qué es el "karoshi", la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública. *BBC*. Recuperado de <http://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>
- Guerrero, E. y Rubio, J.C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "burnout" en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28 (5), 27-33.
- Guevara, G. (2016). *La reforma educativa: Prejuicios y fantasmas*. Recuperado de <http://www.nexos.com.mx/?p=29017>
- Gutiérrez, R. y Linares, O. (2012). Efectos moduladores del apoyo social ante la reacción de estrés y ansiedad en profesores. *Psicología y Salud*, 22 (1), 107-114.

- Heshizer, B. y Knapp, D.E. (2016). Revisiting the Buffering Hypothesis: Social Support, Work Stressors, Stress Related Symptoms, and Negative Affectivity in a Sample of Public School Teachers. *Open Access Library Journal*, 3, doi 10.4236/oalib.1103057
- Hill, V. (2012). Theories of Stress and Its Relationship to Health. En V. Hill (editor), *Handbook of Stress, Coping, and Health: Implications for Nursing Research, Theory, and Practice* (22-42). Los Ángeles: SAGE Publications, Inc.
- House, J.S., Umberson, D. y Landis, K.R. (1988). Structures and Processes of Social Support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293-318.
- Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (2013). *El estrés laboral en docentes de educación básica: Factores desencadenantes y consecuencias*, Ciudad de México, México: Editorial del Magisterio “Benito Juárez” del SNTE.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2012). *Síntesis Informativa Seguridad Social del 29 de Octubre de 2012*. México.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2015). Instituto Mexicano del Seguro Social. *Actividad física*. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/actividad-fisica>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2014). *Panorama educativo de México, Indicadores del Sistema Educativo Nacional*. Recuperado de <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/B/112/P1B112.pdf>
- Instituto Sindical Ambiente y Salud. (2008). *Unidad 1 Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/yuriwrg/riesgos-psicosociales-aspectos-tnicos-presentation>
- Jackson, M. (2013). *The Age of Stress: Science and the Search for Stability*, Londres, Reino Unido: Oxford University Press.

- Jackson, P., Mullarkey, S., Parker S. y Wall, T. (1996). The Demand-Control Model Of Job Strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (69), 153-166. doi 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00607.x
- Jara, M. J., Jiménez, A. E. y Miranda, E. (2012). Burnout, social support and job satisfaction of teachers working. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16 (1), 125-134.
- Kim, H. y Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32 (3), 5-25.
- Körner, A. y Robalino, M. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*, Santiago de Chile, Chile: Imprenta Alfabeta Artes Gráficas.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: directions for future research. *Educational Review*, 53 (1), 27-35.
- Levin, A., Mor, M.E. y Nissly, J.A. (2005). Stress, Social Support, and Workers' Intention to Leave Their Jobs in Public Child Welfare. *Administration in Social Work*, 29 (1), 79-100.
- Ley de prevención de Riesgos Laborales en España. (Legislación consolidada 31/1995, 10 de noviembre). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, 1995, 10 de noviembre.
- Maella, P. (2015). Las claves de la motivación en el trabajo. *IESE Business School – Universidad de Navarra*, 01-11.
- Martín, F. y Pérez, J. (1999). *El apoyo social*. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_439.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_439.pdf)

- Martín, I. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 25 (1), 87-99.
- Martins, A. (06 de Diciembre de 2016). Pruebas PISA: 5 cosas que América Latina debe hacer para mejorar sus resultados en educación. *BBC Mundo*. Recuperado de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-38211247>
- Mayo Clinic Staff. (2014). *Tests and Procedures Stress management*. Recuperado de <http://www.mayoclinic.org/tests-procedures/stress-management/basics/definition/prc-20021046>
- Mejora tu escuela. (s.f.). *Telesecundaria 196*. Recuperado de <http://www.mejoratuescuela.org/escuelas/index/13DTV0206S>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Moreno, T. (27 de Abril de 2015). Excluye ley a estrés y depresión como enfermedades laborales. *Diario 24 Horas*. Recuperado de <http://www.24-horas.mx/excluye-ley-a-estres-y-depresion-como-enfermedades-laborales/>
- Moreno, T. (07 de Diciembre de 2016). Fallan en matemáticas pero destacan en alcohol y drogas. *El Universal*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/12/7/fallan-en-mate-pero-destacan-en-alcohol-y-drogas>
- National Cancer Institute. (2016). *NCI Dictionary of Cancer Terms*. Recuperado de <https://www.cancer.gov/publications/dictionaries/cancer-terms?cdrid=440116>
- National Health Service. (2014). *What is stress?*. Recuperado de <http://www.nhs.uk/Conditions/stress-anxiety-depression/Pages/understanding-stress.aspx>
- Nature of stress. (2013). Recuperado de [http://samples.jbpub.com/9781284036640/9781449688448\\_CH01\\_PASS02.pdf](http://samples.jbpub.com/9781284036640/9781449688448_CH01_PASS02.pdf)

- Naylor, C. (2001). *Teacher workload and stress: An international perspective on human costs and systemic failure*. Recuperado de <https://bctf.ca/publications/ResearchReports.aspx?id=5566>
- Nieda, J. y Macedo, B. (1997). Importancia del tramo educativo 11-14 años. En *Un currículo científico para estudiantes de 11 a 14 años (25-35)*. Madrid: Organización de Estados Iberoameric. Recuperado de <http://campus-oei.org/oeivirt/curricie/curri02.htm>
- Nielsen, M., Perchard, L. y Terry, D.J. (1993). Effects of Work Stress on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support. *Australian Journal of Psychology*, 45 (3), 168-175.
- Notimex. (2014). Publimetro. *Cuántas horas debes dormir para disminuir el estrés*. Recuperado de <https://www.publimetro.com.mx/mx/estilo-vida/2014/03/10/cuantas-horas-debes-dormir-disminuir-estres.html>
- Oramas, A., Rodríguez, E. y Rodríguez L. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15 (1), 5-16.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés laboral*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)



- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). *Panorama de la educación 2015*. Recuperado de [https://www.oecd.org/mexico/education-at-a-glance-2015-Mexico-in-Spanish.pdf](https://www.oecd.org/mexico/education-at-a-glance-2015-mexico-in-spanish.pdf)
- Ortega, M. (2015). *Estrés laboral causa el 70% del ausentismo y golpea la productividad*. Recuperado de <http://www.ambito.com/804562-estres-laboral-causa-el-70-del-ausentismo-y-golpea-la-productividad>
- Pescador, D. (2016). *Cuántos minutos debes descansar durante el trabajo*. Recuperado de <http://transformer.blogs.quo.es/2016/03/03/cuantos-minutos-debes-descansar-durante-el-trabajo/>
- Pol, E., Valera, S. y Vidal, T. (2016). *Psicología ambiental: elementos básicos*. Recuperado de [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/uni4/4822.htm](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/uni4/4822.htm)
- Proceso. (2015, Mayo 18). El 75% de los trabajadores en México padece estrés. *Proceso*. Recuperado de <http://www.proceso.com.mx/404627/el-75-de-los-trabajadores-en-mexico-padece-estres>
- Punto Verde. (2017). Solicita tu computadora. Recuperado de [http://puntoverde.org.mx/solicitar\\_computadora.php](http://puntoverde.org.mx/solicitar_computadora.php)
- Ramírez, K.O. (2006). *Estrés*. Recuperado de <http://www.acatlan.unam.mx/medicos/estres/>
- Razeto, A. (2016). Estrategias para promover la participación de los padres en la educación de sus hijos: el potencial de la visita domiciliaria. *Estudios Pedagógicos*, 17 (2), 449-462. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n2/art26.pdf>
- Revista Dinero. (2016). El estrés, “el mal del siglo XXI” que reduce la productividad de los empleados. *Revista Dinero*. Recuperado de <http://www.dinero.com/internacional/articulo/banco-mundial-dice-que-el-estres-es-la-enfermedad-que-reduce-la-productividad/217965>

- Romero, S. (s/f). 12 alimentos contra el estrés. *Muy interesante*. Recuperado de <https://www.muyinteresante.es/salud/fotos/12-alimentos-contra-el-estres/estres-esparragos>
- Saleh, S.M. (2015). Stress and Coping Mechanisms: A Historical Overview. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6 (2), 479-488.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 (1), 141-157.
- Secretaría de Educación Pública. (2013). *Planeación y Evaluación de Políticas Educativas*. Recuperado de [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09\\_01.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09_01.pdf)
- Secretaría de Educación Pública. (2013). *Currículo Básica SEP*. Recuperado de <http://www.curriculobasica.sep.gob.mx/index.php/prog-secundaria>
- Secretaría de Educación Pública. (2014). *ENLACE 2014 en Educación básica*. Recuperado de <http://www.enlace.sep.gob.mx/ba/>
- Secretaría de Educación Pública. (2015). *Estadística educativa*. Recuperado de [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Estadisticas](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas)
- Secretaría de Educación Pública. (2016). *Principales cifras del sistema educativo nacional, cifras preliminares*. Recuperado de [http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica\\_e\\_indicadores/principales\\_cifras/principales\\_cifras\\_2015\\_2016\\_bolsillo\\_preliminar.pdf](http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2015_2016_bolsillo_preliminar.pdf)
- Secretaría de Salud. (2010). *Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral (Primera Edición)*. Recuperado de [http://data.over-blog-kiwi.com/1/93/57/69/20160806/ob\\_48593d\\_guia-manejo-estres-30062010.pdf](http://data.over-blog-kiwi.com/1/93/57/69/20160806/ob_48593d_guia-manejo-estres-30062010.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Actualizan Tabla de Enfermedades de Trabajo*. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/actualizan-tabla-de-enfermedades-de-trabajo>

- Slipak, O. (1996). Estrés laboral. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*. Recuperado de [http://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19\\_03.htm](http://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm)
- Terol, M.C. (1999). *Apoyo social y salud en pacientes oncológicos* (tesis doctoral). Universidad Miguel Hernández, Elche, España.
- Tower, S. (2013). *Social Support*. Recuperado de <http://www.takingcharge.csh.umn.edu/explore-healing-practices/social-support>
- Triplett, N. (1898). The Dynamogenic Factors in Pacemaking and Competition. *The American Journal of Psychology*, 9 (4), 507-533.
- UNETE. (2018). *UNETE en los medios*. Recuperado de <http://unete.org/unete-en-los-medios/tag/aulas-de-medios/>
- Universidad del País Vasco. (2004). *Curso – taller de habilidades de resolución de conflictos en el marco escolar*. Recuperado de <https://www.educacion.navarra.es/.../30e06177-3e07-4772-b082-27c374e23148>
- Varas, J. (2015). *Estrés psicológico y físico*. Recuperado de <http://www.blaumedica.com/enfermedades/estres-psicologico-fisico>
- Vega, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)
- Vega, S. (2001). *NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)*. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_604.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf)
- Villalba, C. (1993). *Redes sociales: Un concepto con importantes implicaciones en la intervención comunitaria*. Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/1993/vol1/arti6.htm>

- Yanguas, J. J. (2006). Funcionamiento social: Apoyo social. En Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ed.), *Análisis de la calidad de vida relacionada con la salud en la vejez desde una perspectiva multidimensional* (33-46). Madrid: Imsero.
- Yin, R.K. (s/f). *Investigación sobre estudio de caso*. Recuperado de <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf>
- Younghusband, L.J. (2005). *High School Teachers' Perceptions of Their Working Environment in Newfoundland: A Grounded Theory Study*. (Tesis doctoral, Memorial University of Newfoundland). Recuperado de [http://files.nlta.nl.ca/wp-content/uploads/public/documents/tchrstudy\\_lyngbnd/ly\\_thesis.pdf](http://files.nlta.nl.ca/wp-content/uploads/public/documents/tchrstudy_lyngbnd/ly_thesis.pdf)
- Zorrilla, M. (2004). La educación secundaria en México: Al filo de su reforma. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2 (1), 01-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55120106.pdf>

## **Anexos**

## **ANEXO A: Formación de las escalas**

La sección uno del cuestionario es la llamada “Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente” (EFOED) se forma por 92 ítems, mismo que unen para agrupar ocho dimensiones: Liderazgo Directivo (LD), Clima Laboral (CL), Estructura Educativa (ED), Comunicación (CM), Comunidad de Aprendizaje Escolar (CAE), Trabajo Colegiado (TC), Motivación (MT) y Tecnologías de la Información para el Aprendizaje (TI).

En dicha escala se incorpora de los valores: No genera estrés, genera poco estrés, genera regular nivel de estrés, genera alto nivel de estrés y genera muy alto nivel de estrés, tal como se muestra:

| <i>Escala Likert del EFOED</i>  |   |
|---------------------------------|---|
| No genera estrés                | 1 |
| Genera poco estrés              | 2 |
| Genera regular nivel de estrés  | 3 |
| Genera alto nivel de estrés     | 4 |
| Genera muy alto nivel de estrés | 5 |

Se anexa el EFOED aplicado:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO  
INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS



Estudio de caso: "Estrés laboral y apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria."

SC-01

Muy buen día, las presentes escalas fueron diseñadas para medir las fuentes organizacionales de estrés docente y el apoyo social percibido, temas que actualmente se encuentran presentes en numerosas investigaciones.

Las respuestas a este instrumento son estrictamente confidenciales y anónimas, no se pretende identificar a ningún participante, la información que se reúna se tratará por grupos de individuos. El instrumento está diseñado en el contexto laboral docente, el propósito es identificar las fuentes de estrés organizacional del trabajo docente y el apoyo social percibido, para ello se le solicita:

Contestar todos los ítems de cada sección de la escala tachando la respuesta más natural, **la primera que le venga a la mente**. De su respuesta considerando como se ha sentido durante los últimos meses. Entregue la escala totalmente contestada, devuélvala al aplicador.

(Completar las respuestas de las 3 secciones le tomará 30 minutos aproximadamente).

El estrés docente puede ser definido como "la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo docente"

Marque con una **X** en el paréntesis que corresponda.

**A) Información personal**

P1. Género: 1 ( ) Hombre 2 ( ) Mujer

P2. Edad: 1 ( ) 21-30 Años 2 ( ) 31-40 Años 3 ( ) 41-50 Años 4 ( ) 51-60 Años 5 ( ) 61-70 Años

P3. Estado civil: 1 ( ) Soltero 2 ( ) Casado 3 ( ) Divorciado 4 ( ) Separado 5 ( ) Viudo(a) 6 ( ) Vive en pareja.

P4. Número de hijos (Dependientes de usted): 1 ( ) 0 hijos 2 ( ) 1 hijo 3 ( ) 2-3 hijos 4 ( ) 4-5 hijos

**B) Formación**

P5. 1 ( ) Normal Básica 2 ( ) Licenciatura 3 ( ) Maestría 4 ( ) Doctorado

**C) Aspectos laborales**

P6. Antigüedad como docente: 1 ( ) 0-5 años 2 ( ) 6-10 años 3 ( ) 11-20 años 4 ( ) 21-30 años 5 ( ) 31-40 años 6 ( ) Más de 41 años

P7. Grado que atiende: 1 ( ) 1º 2 ( ) 2º 3 ( ) 3º

P8. Número de alumnos que atiende: 1 ( ) 10-20 2 ( ) 21-30 3 ( ) 31-40 4 ( ) 41-50

P9. ¿Trabaja en otro empleo? 1 ( ) SI 2 ( ) NO

P10. Su número de faltas por ciclo escolar: 1 ( ) 0 2 ( ) 1-5 3 ( ) 6-10 4 ( ) 11-20

P11. Tipo de contrato: 1 ( ) Temporal 2 ( ) Permanente

P12. Materias que imparte: 1 ( ) Físico-matemáticas 2 ( ) Ciencias Sociales, geografía e historia 3 ( ) Lengua y literatura 4 ( ) Ciencias de la naturaleza

**Estudio de caso: “Estrés laboral y apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria.”**

**SECCIÓN 1: Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED)**

Los enunciados que se presentan más abajo han sido identificados como fuentes de estrés organizacional en el trabajo docente.

Le solicitamos que los valore en base al nivel de estrés que considera que cada uno de ellos puede ejercer en su trabajo como docente.

De una respuesta tachando el número que corresponda de acuerdo a la siguiente escala:

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| No genera estrés                | 1 |
| Genera poco estrés              | 2 |
| Genera regular nivel de estrés  | 3 |
| Genera alto nivel de estrés     | 4 |
| Genera muy alto nivel de estrés | 5 |

| # P                      | I. Factor liderazgo directivo  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1                        | Cuando el director no considera las ideas y propuestas del colectivo para la toma de decisiones con la idea de mejorar el trabajo de la escuela. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2                        | La forma de trabajo del director.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3                        | El nivel de confianza con el director.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4                        | La falta de orientaciones del director para el cumplimiento del trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5                        | La forma de comunicación de políticas del trabajo docente por parte del directivo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6                        | La retroalimentación que se realiza desde la dirección de la escuela al desempeño docente.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7                        | La falta de apoyo del director hacia el trabajo docente.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8                        | La supervisión del trabajo dentro del aula.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9                        | Mala relación con la dirección de la escuela.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10                       | Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11                       | La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12                       | La falta de apoyo directivo cuando deseo progresar profesionalmente.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| II. Factor Clima Laboral |  |   |   |   |   |   |
| 13                       | La falta de realización de las metas y misión de la escuela  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14                       | Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15                       | Controlar la disciplina de l@s niñ@s.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |





**SECCIÓN 1: Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED)**

No genera **1** Genera poco **2** Genera regular **3** Genera alto **4** Genera muy alto **5**

| II. Factor Clima Laboral |  |   |   |   |   |   |
|--------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 16                       | Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17                       | Las agresiones de los padres hacia los maestros.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18                       | Cuando hay agresiones entre los niñ@s.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19                       | Rivalidad en el colectivo docente.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20                       | Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21                       | Las crecientes demandas de resultados por parte de los padres.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22                       | Conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23                       | La falta de claridad en la evaluación del rendimiento del colegiado escolar.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24                       | Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| III. Factor Motivación   |  |   |   |   |   |   |
| 25                       | Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26                       | Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27                       | Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28                       | Salario bajo en relación con el trabajo que realizo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29                       | Cuando a pesar de ser un buen profesor no se logra la promoción deseada.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30                       | La falta de apoyo de los padres.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31                       | La falta de apoyo del sindicato.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32                       | La falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33                       | Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34                       | La falta de reconocimiento por el buen desempeño en el trabajo.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35                       | La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



SECCIÓN 1: Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED)

No genera 1 Genera poco 2 Genera regular 3 Genera alto 4 Genera muy alto 5

| IV. Factor Comunicación     |  |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 36                          | Falta de Información acerca de lo que debo hacer.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37                          | Deficiente comunicación entre el colegiado.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38                          | Información no adecuada para responder a todo lo que se solicita.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39                          | Falta de información para implementar los cambios educativos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40                          | Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41                          | La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42                          | Cuando la información no se da por escrito y con claridad.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43                          | Los rumores e informalidad en la comunicación.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44                          | Cuando la información fluye lentamente.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45                          | Cuando la información solo se concentra en algunos docentes del colegiado escolar.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| V. Factor Trabajo Colegiado |  |   |   |   |   |   |
| 46                          | Cuando el colegiado docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47                          | Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte del colegiado.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48                          | Falta de claridad en la definición de los esquemas de trabajo.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49                          | Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50                          | Ser parte de un colegiado que no colabora de manera cercana.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51                          | Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52                          | La desorganización del colegiado escolar.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53                          | Que el colegiado me presione para realizar las actividades.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54                          | La falta de respeto dentro del colegiado.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55                          | La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56                          | Las altas expectativas de los demás hacia mi trabajo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57                          | Cuando el colegiado no aprovecha las competencias de sus miembros para desarrollar mejor las tareas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Estudio de caso: "Estrés laboral y apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria."

**SECCIÓN 1: Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED)**

No genera **1** Genera poco **2** Genera regular **3** Genera alto **4** Genera muy alto **5**

| VI. Factor Comunidad de Aprendizaje Escolar |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 58  | Asistir a reuniones con los padres.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59  | Asistencia a diferentes cursos.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60  | Impartir clases con una insuficiente capacitación para conocer y aplicar el nuevo currículo.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61  | El exceso de contenidos del currículo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62  | Los constantes cambios educativos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63  | Carencias de formación para resolver situaciones dentro y fuera del aula.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64  | Las constantes evaluaciones: evaluación universal, ENLACE y otras.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65  | Las certificaciones en diferentes competencias y estándares docentes.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66  | La necesidad de planificar las clases de manera permanente.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67  | Tener que realizar adaptaciones curriculares.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68  | El tiempo que se requiere en casa para preparar y revisar trabajos de los alumnos.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69  | La carga administrativa.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70  | El proceso de evaluación de los alumnos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71  | Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72  | Atender a los alumnos que presentan atraso escolar.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73  | La atención de los alumnos con necesidades educativas especiales, sin contar con la capacitación correspondiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74  | Demasiado tradicionalismo en la escuela y lentitud para realizar los cambios requeridos.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75  | La desprotección social y económica de los alumnos de la escuela.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VII. Factor Estructura Educativa            |   |   |   |   |   |   |
| 76  | El nivel de autonomía en la realización de mi trabajo como docente.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77  | Estructura organizativa inadecuada de mi escuela y del sistema educativo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78  | La falta de una definición clara de las responsabilidades docentes dentro y fuera del aula.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 79  | Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



SECCIÓN 1: Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED)

No genera 1 Genera poco 2 Genera regular 3 Genera alto 4 Genera muy alto 5

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 80  | Tener que atender dos grupos o más al mismo tiempo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 81  | No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 82  | La falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 83  | La organización inadecuada para la atención de escuelas multigrado  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>VIII. Factor Tecnologías de la Información para el Aprendizaje</b> |   |   |   |   |   |   |
| 84  | La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 85  | No contar con la tecnología adecuada.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 86  | Desconocimiento del manejo de las tecnologías de información.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 87  | La capacitación para el desarrollo de competencias digitales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 88  | La descompostura y mantenimiento de los equipos tecnológicos de la escuela.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 89  | La posibilidad de robo de los diferentes equipos tecnológicos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 90  | La falta de capacitación para el uso pedagógico de tecnologías de información en el desarrollo de los proyectos didácticos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 91  | Cuando l@s alumn@s utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 92  | La certificación en competencias digitales  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### **Escala “Apoyo Socio-escolar Percibido en Docentes”**

La segunda sección del instrumento es la escala de “Apoyo Socio-escolar Percibido” la cual maneja cuatro valores: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, cada posible respuesta refleja el grado de aceptación de los profesores hacia cada enunciado.

La escala fue estructurada para ser aplicable en el nivel preescolar, primaria y secundaria. El propósito de la escala es identificar el nivel de apoyo social organizacional que viven los profesores en esta escuela, a fin de relacionarlo con el nivel de estrés.

Se señalan el instrumento del Apoyo Social percibido:



Estudio de caso: "Estrés laboral y apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria."

**SECCIÓN 2: Apoyo socio escolar percibido en docentes:**

La presenta escala tiene como objetivo establecer qué tipo y nivel de apoyo social presentan los docentes.

Señala con una X el nivel de acuerdo que tengas con cada una de las siguientes afirmaciones:

|  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|------------|-----------------------|
| 93.- Puedo encontrar en la escuela quien me brinde ayuda cuando la necesito.   |                          |               |            |                       |
| 94.- Puedo conversar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela sobre mis problemas.   |                          |               |            |                       |
| 95.- Mis compañeros docente y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado.   |                          |               |            |                       |
| 96.- Siento que la relación que tengo con mis amigos y compañeros docentes de la escuela es cercana y de mucha confianza.                      |                          |               |            |                       |
|  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 97.- La información que me brindan mis compañeros y amigos de la escuela me permite comprender mejor los problemas que tengo.                  |                          |               |            |                       |
| 98.- Cuando estoy triste sé que entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela puedo contar con alguien que me comprenda.                |                          |               |            |                       |
| 99.- Cuando necesito hablar con alguien sé que puedo contar con mis amigos o compañeros de la escuela.   |                          |               |            |                       |
| 100.- Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas.                     |                          |               |            |                       |
| 101.- Cuando enfrento algún problema sé que puedo contar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela para que me ayuden a solucionarlo. |                          |               |            |                       |
| 102.- En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado.   |                          |               |            |                       |
| 103.- Tengo la seguridad de que en mi escuela tengo amigos y compañeros docentes que tratan de ayudarme.                                       |                          |               |            |                       |



Estudio de caso: “Estrés laboral y apoyo social como su modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel secundaria: General y Telesecundaria.”

**SECCIÓN 2: Apoyo socio escolar percibido en docentes:**

Señala con una X el nivel de acuerdo que tengas con cada una de las siguientes afirmaciones:

|   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|------------|-----------------------|
| 104.- Cuando necesito consuelo puedo contar con mis compañeros docentes y amigos de la escuela.   |                          |               |            |                       |
| 105.- Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela.   |                          |               |            |                       |
| 106.- Mis amigos y compañeros de la escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.                            |                          |               |            |                       |
| 107.- Cuando estoy alegre puedo compartir ese sentimiento con mis amigos y compañeros docentes de la escuela.                           |                          |               |            |                       |
|   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 108.- En la escuela puedo encontrar, entre mis amigos y compañeros docentes, quien esté de acuerdo y apoye mis pensamientos o acciones. |                          |               |            |                       |
| 109.- Entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela existe quien se interese por lo que siento.                                  |                          |               |            |                       |
| 110.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida.                            |                          |               |            |                       |

Para cualquier duda o comentario sobre la presente investigación favor de dirigirse a:

LC. Rosalinda Ortega Jiménez

Correo electrónico: lud\_fel10@hotmail.com

***¡Gracias por su colaboración!***

## ANEXO B: Resultados de la Escala “Fuentes Organizacionales de Estrés Docente” (EFOED) en la Secundaria General “Remedios Varo”

Se desglosa cada una de las dimensiones de la escala EFOED con las respuestas proporcionados en la Secundaria General “Remedios Varo”, destacando a los estresores con las medias más altas y más bajas.

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (LD)</i>  | N  | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
|--|----|--------|--------|-------|-------------------|
| <b>Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos.</b>   | 40 | 1      | 5      | 2.93  | 1.309             |
| <b>La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.</b>  | 40 | 1      | 5      | 2.63  | 0.979             |
| La supervisión del trabajo dentro del aula.  | 40 | 1      | 5      | 2.43  | 1.238             |
| La falta de apoyo directivo cuando deseo progresar profesionalmente.   | 40 | 1      | 5      | 2.38  | 1.213             |
| La retroalimentación que se realiza desde la dirección de la escuela al desempeño docente.   | 40 | 1      | 5      | 2.38  | 1.125             |
| La falta de apoyo del director hacia el trabajo docente.   | 40 | 1      | 5      | 2.35  | 1.075             |
| La forma de trabajo del director.  | 40 | 1      | 5      | 2.30  | 1.067             |
| Cuando el director no considera las ideas y propuestas del colectivo para la toma de decisiones con la idea de mejorar el trabajo de la escuela. | 39 | 1      | 4      | 2.25  | 0.777             |
| La forma de comunicación de políticas del trabajo docente por parte del directivo.   | 39 | 1      | 5      | 2.23  | 1.074             |
| La falta de orientaciones del director para el cumplimiento del trabajo.   | 40 | 1      | 5      | 2.13  | 1.042             |
| <b>Mala relación con la dirección de la escuela.</b>   | 40 | 1      | 5      | 1.85  | 1.075             |
| <b>El nivel de confianza con el director.</b>  | 40 | 1      | 5      | 1.73  | 1.012             |
| N (válido según lista)   | 40 |        |        |       |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (CL)</i>  | N  | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
|--|----|--------|--------|-------|-------------------|
| <b>16 Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos.</b> | 40 | 1      | 5      | 3.45  | 1.218             |
| <b>24 Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso.</b>                    | 40 | 1      | 5      | 3.20  | 1.285             |
| 17 Las agresiones de los padres hacia los maestros.  | 39 | 1      | 5      | 3.05  | 1.432             |
| 20 Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo.                      | 40 | 1      | 5      | 3.05  | 1.154             |
| 18 Cuando hay agresiones entre los niñ@s.  | 40 | 1      | 5      | 2.95  | 0.959             |
| 14 Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo.                   | 40 | 1      | 5      | 2.88  | 0.966             |
| 23 La falta de claridad en la evaluación del rendimiento del colegiado escolar.                  | 40 | 1      | 5      | 2.80  | 1.067             |
| 13 La falta de realización de las metas y misión de la escuela.                                  | 40 | 1      | 5      | 2.78  | 0.947             |
| 19 Rivalidad en el colectivo docente.  | 40 | 1      | 5      | 2.70  | 1.224             |
| 21 Las crecientes demandas de resultados por parte de los padres.                                | 40 | 1      | 5      | 2.68  | 1.118             |
| <b>15 Controlar la disciplina de l@s niñ@s.</b>  | 40 | 1      | 5      | 2.60  | 1.194             |
| <b>22 Conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección.</b>  | 40 | 1      | 5      | 2.60  | 1.194             |
| N (válido según lista)   | 40 |        |        |       |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (MOT)</i>   | N  | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
|--|----|--------|--------|-------|-------------------|
| <b>33 Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela.</b>          | 40 | 2      | 5      | 3.68  | 1.118             |
| <b>35 La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.</b> | 40 | 2      | 5      | 3.60  | 1.297             |
| 30 La falta de apoyo de los padres.  | 40 | 2      | 5      | 3.55  | 0.986             |
| 32 La falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles.  | 40 | 1      | 5      | 3.18  | 1.107             |
| 34 La falta de reconocimiento por el buen desempeño en el trabajo.                                       | 40 | 1      | 5      | 3.05  | 1.037             |
| 29 Cuando a pesar de ser un buen profesor no se logra la promoción deseada.                              | 40 | 1      | 5      | 2.98  | 1.187             |
| 26 Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte.  | 40 | 1      | 5      | 2.95  | 1.011             |
| 28 Salario bajo en relación con el trabajo que realizo.  | 40 | 1      | 5      | 2.93  | 1.289             |
| 31 La falta de apoyo del sindicato.  | 40 | 2      | 5      | 2.93  | 0.944             |
| <b>25 Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.</b>  | 40 | 1      | 5      | 2.58  | 1.259             |
| <b>27 Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente.</b>                      | 40 | 1      | 4      | 2.55  | 1.037             |
| Valid N (listwise)   | 40 |        |        |       |                   |



| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (CM)</i>                             | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|---|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>39 Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.</b>             | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.23</b> | <b>1.074</b>      |
| <b>45 La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determina</b> | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.18</b> | <b>1.174</b>      |
| 40 Ser parte de un colegiado que no colabora de manera cercana.                     | 40        | 1        | 5        | 3.05        | 0.959             |
| 36 Cuando el colegiado docente no puede influir mucho en la toma de decisiones      | 40        | 1        | 5        | 3.05        | 1.085             |
| 37 Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte del colegiado.              | 40        | 1        | 5        | 3.04        | 1.040             |
| 42 La desorganización del colegiado escolar.  | 40        | 1        | 5        | 3.03        | 1.187             |
| 44 La falta de respeto dentro del colegiado.  | 39        | 1        | 5        | 2.95        | 1.146             |
| 38 Falta de claridad en la definición de los esquemas de trabajo.                   | 40        | 1        | 5        | 2.85        | 1.051             |
| <b>41 Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas.</b>                     | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.83</b> | <b>1.035</b>      |
| <b>43 Que el colegiado me presione para realizar las actividades.</b>               | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.58</b> | <b>1.035</b>      |
| Valid N (listwise)  | 40        |          |          |             |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (TC)</i>  | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|--|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>49 Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.23</b> | <b>1.074</b>      |
| <b>55 La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos.</b> | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.18</b> | <b>1.174</b>      |
| 50 Ser parte de un colegiado que no colabora de manera cercana.  | 40        | 1        | 5        | 3.05        | 0.959             |
| 46 Cuando el colegiado docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela.                  | 40        | 1        | 5        | 3.05        | 1.085             |
| 47 Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte del colegiado.   | 40        | 1        | 5        | 3.04        | 1.040             |
| 52 La desorganización del colegiado escolar.   | 40        | 1        | 5        | 3.03        | 1.187             |
| 57 Cuando el colegiado no aprovecha las competencias de sus miembros para desarrollar mejor las tareas.        | 40        | 1        | 5        | 3.00        | 1.155             |
| 54 La falta de respeto dentro del colegiado.   | 39        | 1        | 5        | 2.95        | 1.146             |
| 48 Falta de claridad en la definición de los esquemas de trabajo.  | 40        | 1        | 5        | 2.85        | 1.051             |
| 51 Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas.   | 40        | 1        | 5        | 2.83        | 1.035             |
| <b>53 Que el colegiado me presione para realizar las actividades.</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.58</b> | <b>1.035</b>      |
| <b>56 Las altas expectativas de los demás hacia mi trabajo.</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.40</b> | <b>1.033</b>      |
| Valid N (listwise)   | 40        |          |          |             |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (CAE)</i>   | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|--|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>62 Los constantes cambios educativos.</b>   | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.50</b> | <b>1.219</b>      |
| <b>69 La carga administrativa.</b>   | <b>39</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.38</b> | <b>1.426</b>      |
| 61 El exceso de contenidos del currículo.  | 40        | 1        | 5        | 3.18        | 1.217             |
| 75 La desprotección social y económica de los alumnos de la escuela.   | 40        | 1        | 5        | 3.00        | 1.340             |
| 71 Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela.                             | 40        | 1        | 5        | 2.98        | 1.000             |
| 60 Impartir clases con una insuficiente capacitación para conocer y aplicar el nuevo currículo.                      | 40        | 1        | 5        | 2.95        | 1.131             |
| 63 Carencias de formación para resolver situaciones dentro y fuera del aula.   | 40        | 1        | 5        | 2.95        | 1.154             |
| 73 La atención de los alumnos con necesidades educativas especiales, sin contar con la capacitación correspondiente. | 40        | 1        | 5        | 2.93        | 1.309             |
| 68 El tiempo que se requiere en casa para preparar y revisar trabajos de los alumnos.                                | 40        | 1        | 5        | 2.90        | 1.297             |
| 72 Atender a los alumnos que presentan atraso escolar.   | 40        | 1        | 5        | 2.80        | 1.244             |
| 64 Las constantes evaluaciones: evaluación universal, ENLACE y otras.  | 40        | 1        | 5        | 2.78        | 1.121             |
| 65 Las certificaciones en diferentes competencias y estándares docentes.   | 40        | 1        | 5        | 2.60        | 1.105             |
| 70 El proceso de evaluación de los alumnos.  | 40        | 1        | 5        | 2.60        | 1.081             |
| 74 Demasiado tradicionalismo en la escuela y lentitud para realizar los cambios requeridos.                          | 40        | 1        | 5        | 2.58        | 1.010             |
| 67 Tener que realizar adaptaciones curriculares.   | 40        | 1        | 4        | 2.35        | 0.949             |
| 59 Asistencia a diferentes cursos.   | 40        | 1        | 5        | 2.33        | 1.071             |
| <b>66 La necesidad de planificar las clases de manera permanente.</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.13</b> | <b>1.067</b>      |
| <b>58 Asistir a reuniones con los padres.</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.10</b> | <b>1.081</b>      |
| N (válido según lista)   | 40        |          |          |             |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (ED)</i> |   |  |  |  | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|---|---|--|--|--|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>79</b>   | <b>Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza.</b>           |  |  |  | <b>39</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.38</b> | <b>1.091</b>      |
| <b>81</b>   | <b>No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.</b>                   |  |  |  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.18</b> | <b>1.217</b>      |
| 82  | La falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela.                               |  |  |  | 40        | 1        | 5        | 2.85        | 1.272             |
| 80  | Tener que atender dos grupos o más al mismo tiempo.   |  |  |  | 40        | 1        | 5        | 2.43        | 1.299             |
| 77  | Estructura organizativa inadecuada de mi escuela y del sistema educativo.                   |  |  |  | 40        | 1        | 5        | 2.43        | 0.813             |
| 78  | La falta de una definición clara de las responsabilidades docentes dentro y fuera del aula. |  |  |  | 40        | 1        | 4        | 2.40        | 0.810             |
| <b>76</b>   | <b>El nivel de autonomía en la realización de mi trabajo como docente.</b>                  |  |  |  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.03</b> | <b>1.000</b>      |
| <b>83</b>   | <b>La organización inadecuada para la atención de escuelas multigrado.</b>                  |  |  |  | <b>39</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>1.97</b> | <b>1.181</b>      |
|   | N (válido según lista)  |  |  |  | 40        |          |          |             |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (TI)</i> |   |  |  |  | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|---|---|--|--|--|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>85</b>   | <b>No contar con la tecnología adecuada.</b>  |  |  |  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.30</b> | <b>1.159</b>      |
| <b>91</b>   | <b>Cuando l@s alumn@s utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula.</b>          |  |  |  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.15</b> | <b>1.167</b>      |
| 88  | La descompostura y mantenimiento de los equipos tecnológicos de la escuela.   |  |  |  | 40        | 1        | 5        | 2.98        | 1.250             |
| 90  | La falta de capacitación para el uso pedagógico de tecnologías de información en el desarrollo de los proyectos didácticos. |  |  |  | 39        | 1        | 5        | 2.69        | 1.173             |
| 92  | La certificación en competencias digitales.   |  |  |  | 40        | 1        | 5        | 2.58        | 1.130             |
| 87  | La capacitación para el desarrollo de competencias digitales.   |  |  |  | 40        | 1        | 5        | 2.53        | 1.012             |
| 89  | La posibilidad de robo de los diferentes equipos tecnológicos.  |  |  |  | 40        | 1        | 5        | 2.45        | 1.197             |
| <b>86</b>   | <b>Desconocimiento del manejo de las tecnologías de información.</b>  |  |  |  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.43</b> | <b>1.059</b>      |
| <b>84</b>   | <b>La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes.</b>              |  |  |  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.28</b> | <b>1.086</b>      |
|   | N (válido según lista)  |  |  |  | 40        |          |          |             |                   |

## ANEXO C: Resultado del Apoyo Socio-percibido en Docentes en la Secundaria General “Remedios Varo”

Se presenta cada dimensión de la escala de Apoyo socio-percibido con los resultados obtenidos en la Secundaria General “Remedios Varo”, se destacan los recursos que consiguieron las medias más y menos significativas.

| <i>Apoyo Social Socio-Escolar Percibido del tipo Emocional</i>  | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|---|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>3.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado</b>                                  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.95</b> | <b>0.677</b>      |
| 15.- Cuando estoy alegre puedo compartir ese sentimiento con mis amigos y compañeros docentes de la escuela                   | 40        | 1        | 4        | 2.85        | 0.662             |
| 17.- Entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela existe quien se interese por lo que siento                          | 40        | 2        | 4        | 2.83        | 0.636             |
| 10.- En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado                                      | 40        | 1        | 4        | 2.80        | 0.648             |
| 4.- Siento que la relación que tengo con mis amigos y compañeros docentes de la escuela es cercana y de mucha confianza       | 40        | 1        | 4        | 2.80        | 0.687             |
| 6.- Cuando estoy triste sé que entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela puedo contar con alguien que me comprenda | 40        | 1        | 4        | 2.78        | 0.920             |
| 12.- Cuando necesito consuelo puedo contar con mis compañeros docentes y amigos de la escuela                                 | 40        | 1        | 4        | 2.70        | 0.723             |
| <b>13.- Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela</b>  | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.45</b> | <b>0.639</b>      |
| Valid N (listwise)  | 40        |          |          |             |                   |

| <i>Apoyo Social Socio-Escolar Percibido del tipo Instrumental</i>   | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|---|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>1.- Puedo encontrar en la escuela quien me brinde ayuda cuando la necesito</b>   | <b>39</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>3.00</b> | <b>0.649</b>      |
| 11.- Tengo la seguridad de que en mi escuela tengo amigos y compañeros docentes que tratan de ayudarme                                      | 40        | 2        | 4        | 2.98        | 0.620             |
| 16.- En la escuela puedo encontrar, entre mis amigos y compañeros docentes, quien esté de acuerdo y apoye mis pensamientos o acciones       | 40        | 2        | 4        | 2.88        | 0.563             |
| 9.- Cuando enfrente algún problema sé que puedo contar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela para que me ayuden a solucionarlo | 39        | 1        | 4        | 2.79        | 0.695             |
| 7.- Cuando necesito hablar con alguien sé que puedo contar con mis amigos o compañeros de la escuela  | 40        | 1        | 4        | 2.75        | 0.809             |
| <b>2.- Puedo conversar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela sobre mis problemas</b>   | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.55</b> | <b>0.876</b>      |
| Valid N (listwise)  | 40        |          |          |             |                   |

| <i>Apoyo Social Socio-Escolar Percibido del tipo Informativa</i>   | N         | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|--|-----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>8.- Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas</b> | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.85</b> | <b>0.700</b>      |
| 5.- La información que me brindan mis compañeros y amigos de la escuela me permite comprender mejor los problemas que tengo    | 40        | 1        | 4        | 2.60        | 0.709             |
| 14.- Mis amigos y compañeros de la escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas                     | 40        | 1        | 4        | 2.58        | 0.594             |
| <b>18.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida</b>              | <b>40</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.38</b> | <b>0.807</b>      |
| Valid N (listwise)   | 40        |          |          |             |                   |

## ANEXO D: Resultados por dimensión de estrés docente según rasgo sociodemográfico en la Secundaria General “Remedios Varo”

| Rasgo Sociodemográfico   | Factores Organizacionales   |         |       |                       |              |       |                    |              |       |                      |              |       |
|--|-----------------------------|---------|-------|-----------------------|--------------|-------|--------------------|--------------|-------|----------------------|--------------|-------|
|  | 1) Liderazgo Directivo (LD) |         |       | 2) Clima Escolar (CL) |              |       | 3) Motivación (MT) |              |       | 4) Comunicación (CM) |              |       |
|  | Media                       | Nivel % | Nivel | Media                 | Nivel %      | Nivel | Media              | Nivel %      | Nivel | Media                | Nivel %      | Nivel |
| Hombre   | 1.97                        | 39.39   | Medio | 2.50                  | 50.03        | Medio | 2.84               | 56.71        | Medio | 2.84                 | 56.88        | Medio |
| Mujeres  | 2.54                        | 50.73   | Medio | <b>3.15</b>           | 63.05        | Medio | <b>3.25</b>        | 65.07        | Medio | <b>3.21</b>          | 64.13        | Medio |
| Rango de Edad 21-30  | 1.61                        | 32.13   | Bajo  | 1.89                  | 37.73        | Medio | 2.18               | 43.60        | Medio | 2.27                 | 45.33        | Medio |
| Rango de Edad 31-40  | 2.27                        | 45.40   | Medio | 2.98                  | 59.56        | Medio | <b>3.03</b>        | 60.59        | Medio | <b>3.00</b>          | 60.07        | Medio |
| Rango de Edad 41-50  | 2.27                        | 45.45   | Medio | <b>3.09</b>           | 61.71        | Medio | <b>3.45</b>        | <b>68.95</b> | Alto  | <b>3.54</b>          | <b>70.73</b> | Alto  |
| Rango de Edad 51-60  | 2.57                        | 51.42   | Medio | 2.79                  | 55.82        | Medio | <b>3.05</b>        | 60.92        | Medio | 2.92                 | 58.40        | Medio |
| Rango de Edad 61-70  | 2.81                        | 56.20   | Medio | <b>3.50</b>           | 70.00        | Alto  | <b>3.09</b>        | 61.80        | Medio | 2.50                 | 50.00        | Medio |
| Soltero  | 2.16                        | 43.15   | Medio | 2.81                  | 56.25        | Medio | 2.98               | 59.50        | Medio | <b>3.16</b>          | 63.25        | Medio |
| Casado   | 2.23                        | 44.57   | Medio | 2.92                  | 58.49        | Medio | <b>3.24</b>        | 64.82        | Medio | <b>3.18</b>          | 63.57        | Medio |
| Divorciado   | 2.58                        | 51.56   | Medio | 2.88                  | 57.58        | Medio | 2.80               | 55.98        | Medio | 2.76                 | 55.11        | Medio |
| Separado   | 1.10                        | 22.00   | Bajo  | 1.67                  | 33.40        | Medio | 1.73               | 34.60        | Medio | 1.40                 | 28.00        | Bajo  |
| Viudo/a  | <b>3.14</b>                 | 62.80   | Medio | <b>3.09</b>           | 61.70        | Medio | <b>3.37</b>        | 67.30        | Alto  | <b>3.00</b>          | 60.00        | Medio |
| Vive en pareja   | 1.92                        | 38.40   | Medio | <b>3.42</b>           | <b>68.40</b> | Alto  | <b>3.36</b>        | 67.20        | Alto  | 4.50                 | <b>90.00</b> | Alto  |
| Sin Hijos  | 2.03                        | 40.60   | Medio | 2.50                  | 50.00        | Medio | 2.42               | 48.47        | Medio | 2.17                 | 43.33        | Medio |
| 1 Hijo   | 2.37                        | 47.43   | Medio | <b>3.06</b>           | 61.29        | Medio | <b>3.23</b>        | 64.67        | Medio | <b>3.18</b>          | 63.64        | Medio |
| 2-3 Hijos  | 2.28                        | 45.62   | Medio | 2.76                  | 55.17        | Medio | <b>3.08</b>        | 61.55        | Medio | 2.99                 | 59.80        | Medio |
| 4-5 Hijos  | 2.97                        | 59.30   | Medio | <b>3.92</b>           | <b>78.40</b> | Alto  | <b>3.32</b>        | 66.30        | Medio | 4.40                 | <b>88.00</b> | Alto  |
| Normal básica  | 2.35                        | 46.91   | Medio | 2.36                  | 47.14        | Medio | 2.73               | 54.54        | Medio | 2.89                 | 57.71        | Medio |
| Licenciatura   | 2.38                        | 47.52   | Medio | 2.94                  | 58.80        | Medio | <b>3.21</b>        | 64.15        | Medio | 2.98                 | 59.52        | Medio |
| Maestría   | 2.23                        | 44.58   | Medio | <b>3.20</b>           | 63.95        | Medio | <b>3.12</b>        | 62.31        | Medio | <b>3.36</b>          | 67.18        | Alto  |
| Tiempo como docente 0-5 años   | 1.61                        | 32.13   | Bajo  | 1.89                  | 37.73        | Medio | 2.18               | 43.60        | Medio | 2.27                 | 45.33        | Medio |
| Tiempo como docente 6-10 años  | 2.57                        | 51.36   | Medio | <b>3.20</b>           | 63.91        | Medio | <b>3.26</b>        | 65.22        | Medio | <b>3.67</b>          | <b>73.33</b> | Alto  |
| Tiempo como docente 11-20 años                                       | 2.12                        | 42.35   | Medio | <b>3.03</b>           | 60.51        | Medio | <b>3.22</b>        | 64.32        | Alto  | <b>3.03</b>          | 60.54        | Medio |
| Tiempo como docente 21-30 años                                       | 2.30                        | 45.96   | Medio | 2.74                  | 54.72        | Medio | <b>3.46</b>        | <b>69.12</b> | Alto  | <b>3.32</b>          | 66.40        | Medio |
| Tiempo como docente 31-40 años                                       | 2.51                        | 50.29   | Medio | 2.75                  | 55.00        | Medio | 2.82               | 56.40        | Bajo  | 2.69                 | 53.78        | Medio |
| Tiempo como docente más de 41 años                                   | 2.81                        | 56.20   | Medio | <b>3.50</b>           | <b>70.00</b> | Alto  | <b>3.09</b>        | 61.80        | Medio | 2.50                 | 50.00        | Medio |
| Tiene un empleo extra  | 2.29                        | 45.88   | Medio | 2.79                  | 55.84        | Medio | 2.79               | 55.82        | Medio | <b>3.13</b>          | 62.60        | Medio |
| No tiene un empleo extra   | 2.32                        | 46.30   | Medio | 2.93                  | 58.51        | Medio | <b>3.18</b>        | 63.69        | Medio | <b>3.04</b>          | 60.77        | Medio |
| Faltas por ciclo escolar cero  | 2.03                        | 40.51   | Medio | 2.68                  | 53.69        | Medio | 2.91               | 58.18        | Medio | 2.82                 | 56.44        | Medio |
| Faltas por ciclo escolar 1-5 faltas                                  | 2.44                        | 48.71   | Medio | <b>3.05</b>           | 60.99        | Medio | <b>3.14</b>        | 62.73        | Medio | <b>3.12</b>          | 62.38        | Medio |
| Faltas por ciclo escolar 6-10 faltas                                 | 2.16                        | 43.24   | Medio | 2.72                  | 54.32        | Medio | <b>3.29</b>        | 65.80        | Medio | <b>3.36</b>          | <b>67.20</b> | Alto  |
| Contrato Temporal  | 1.64                        | 32.80   | Bajo  | 2.36                  | 47.20        | Medio | <b>3.00</b>        | 60.00        | Medio | 2.87                 | 57.33        | Medio |
| Contrato Permanente  | 2.34                        | 46.88   | Medio | 2.95                  | 58.94        | Medio | <b>3.10</b>        | 61.92        | Medio | <b>3.08</b>          | 61.69        | Medio |
| Imparte asignaturas del área Físico-matemáticas                      | 2.58                        | 51.56   | Medio | 2.93                  | 58.51        | Medio | 2.91               | 58.18        | Medio | <b>3.02</b>          | 60.44        | Medio |
| Imparte asignaturas del área Ciencias sociales, geografía e historia | 2.17                        | 43.40   | Medio | 2.68                  | 53.57        | Medio | <b>3.14</b>        | 62.86        | Medio | 2.97                 | 59.43        | Medio |
| Imparte asignaturas del área Lengua y literatura                     | 2.54                        | 50.75   | Medio | <b>3.09</b>           | 61.85        | Medio | <b>3.13</b>        | 62.50        | Medio | <b>3.09</b>          | 61.75        | Medio |
| Imparte asignaturas del área Ciencias de la naturaleza               | 2.13                        | 42.67   | Medio | 2.98                  | 59.60        | Medio | <b>3.15</b>        | 63.02        | Medio | <b>3.16</b>          | 63.25        | Medio |

## ANEXO D: Resultados por dimensión de estrés docente según rasgo sociodemográfico en la Secundaria General “Remedios Varo”

| Rasgo Sociodemográfico   | Factores Organizacionales |              |       |  |              |       |                              |              |       |                                  |         |       |
|--|---------------------------|--------------|-------|--|--------------|-------|------------------------------|--------------|-------|----------------------------------|---------|-------|
|  | 5) Trabajo Colegiado (TC) |              |       | 6) Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA) |              |       | 7) Estructura Educativa (ED) |              |       | 8) TICs para el Aprendizaje (TA) |         |       |
|  | Media                     | Nivel %      | Nivel | Media                                    | Nivel %      | Nivel | Media                        | Nivel %      | Nivel | Media                            | Nivel % | Nivel |
| Hombre   | 2.74                      | 54.90        | Medio | 2.38                                     | 47.64        | Medio | 2.48                         | 49.69        | Medio | 2.28                             | 45.69   | Medio |
| Mujeres  | <b>3.05</b>               | 61.02        | Medio | <b>3.03</b>                              | 60.70        | Medio | 2.65                         | 52.98        | Medio | 2.99                             | 59.78   | Medio |
| Rango de Edad 21-30  | 2.17                      | 43.33        | Medio | 2.04                                     | 40.74        | Medio | 2.25                         | 45.00        | Medio | 2.40                             | 47.90   | Medio |
| Rango de Edad 31-40  | 2.70                      | 54.06        | Medio | 2.72                                     | 54.37        | Medio | 2.47                         | 49.33        | Medio | 2.58                             | 51.56   | Medio |
| Rango de Edad 41-50  | <b>3.54</b>               | <b>70.76</b> | Alto  | 3.19                                     | 63.74        | Medio | <b>3.10</b>                  | 61.95        | Medio | <b>3.10</b>                      | 62.02   | Medio |
| Rango de Edad 51-60  | 2.82                      | 56.37        | Medio | 2.67                                     | 53.44        | Medio | 2.40                         | 48.00        | Medio | 2.72                             | 54.44   | Medio |
| Rango de Edad 61-70  | <b>3.00</b>               | 60.00        | Medio | 2.28                                     | 45.56        | Medio | 1.50                         | 30.00        | Bajo  | 1.11                             | 22.22   | Bajo  |
| Soltero  | 2.70                      | 53.96        | Medio | 2.65                                     | 53.06        | Medio | 2.69                         | 53.75        | Medio | 2.94                             | 58.71   | Medio |
| Casado   | <b>3.05</b>               | 60.94        | Medio | 2.89                                     | 57.78        | Medio | 2.66                         | 53.26        | Medio | 2.70                             | 54.01   | Medio |
| Divorciado   | 2.76                      | 55.19        | Medio | 2.69                                     | 53.83        | Medio | 2.26                         | 45.28        | Medio | 2.60                             | 52.10   | Medio |
| Separado   | 1.33                      | 26.67        | Bajo  | 1.56                                     | 31.11        | Bajo  | 1.75                         | 35.00        | Medio | 1.78                             | 35.56   | Medio |
| Viudo/a  | <b>3.09</b>               | 61.87        | Medio | 2.78                                     | 55.57        | Medio | 2.79                         | 55.70        | Medio | <b>3.00</b>                      | 60.00   | Medio |
| Vive en pareja   | <b>3.92</b>               | <b>78.33</b> | Alto  | 2.56                                     | 51.11        | Medio | <b>3.63</b>                  | <b>72.50</b> | Alto  | <b>3.22</b>                      | 64.44   | Medio |
| Sin Hijos  | 2.14                      | 42.78        | Medio | 2.04                                     | 40.74        | Medio | 1.79                         | 35.83        | Medio | 1.84                             | 36.79   | Medio |
| 1 Hijo   | <b>3.04</b>               | 60.89        | Medio | 2.96                                     | 59.29        | Medio | 2.86                         | 57.14        | Medio | 2.99                             | 59.84   | Medio |
| 2-3 Hijos  | 2.88                      | 57.69        | Medio | 2.79                                     | 55.72        | Medio | 2.43                         | 48.57        | Medio | 2.58                             | 51.56   | Medio |
| 4-5 Hijos  | <b>3.63</b>               | <b>72.50</b> | Alto  | 2.33                                     | 46.67        | Medio | <b>3.13</b>                  | 62.50        | Medio | <b>3.00</b>                      | 60.00   | Medio |
| Normal básica  | 2.73                      | 54.58        | Medio | 2.71                                     | 54.29        | Medio | 2.21                         | 44.29        | Medio | 2.54                             | 50.79   | Medio |
| Licenciatura   | 2.92                      | 58.49        | Medio | 2.75                                     | 55.03        | Medio | 2.58                         | 51.61        | Medio | 2.62                             | 52.45   | Medio |
| Maestría   | <b>3.04</b>               | 60.83        | Medio | 2.84                                     | 56.77        | Medio | 2.77                         | 55.45        | Medio | 2.92                             | 58.38   | Medio |
| Tiempo como docente 0-5 años   | 2.17                      | 43.33        | Medio | 2.04                                     | 40.74        | Medio | 2.25                         | 45.00        | Medio | 2.40                             | 47.90   | Bajo  |
| Tiempo como docente 6-10 años  | <b>3.33</b>               | <b>66.67</b> | Alto  | 2.85                                     | 56.91        | Medio | 2.71                         | 54.17        | Medio | 2.90                             | 58.02   | Medio |
| Tiempo como docente 11-20 años                                       | 2.89                      | 57.76        | Medio | 2.86                                     | 57.18        | Medio | 2.65                         | 52.99        | Medio | 2.77                             | 55.38   | Medio |
| Tiempo como docente 21-30 años                                       | <b>3.35</b>               | <b>67.00</b> | Alto  | <b>3.24</b>                              | <b>64.89</b> | Medio | 3.23                         | 64.50        | Medio | 2.80                             | 56.00   | Medio |
| Tiempo como docente 31-40 años                                       | 2.59                      | 51.90        | Medio | 2.62                                     | 52.35        | Medio | 2.24                         | 44.72        | Medio | 2.65                             | 53.09   | Medio |
| Tiempo como docente más de 41 años                                   | <b>3.00</b>               | 60.00        | Medio | 2.28                                     | 45.56        | Medio | 1.50                         | 30.00        | Bajo  | 1.11                             | 22.22   | Bajo  |
| Tiene un empleo extra  | <b>3.01</b>               | 60.21        | Medio | 2.51                                     | 50.22        | Medio | 2.74                         | 54.75        | Medio | 2.70                             | 54.00   | Medio |
| No tiene un empleo extra   | 2.90                      | 58.03        | Medio | 2.86                                     | 57.22        | Medio | 2.53                         | 50.63        | Medio | 2.71                             | 54.20   | Medio |
| Faltas por ciclo escolar cero  | 2.90                      | 57.96        | Medio | 2.36                                     | 47.16        | Medio | 2.50                         | 50.00        | Medio | 2.76                             | 55.23   | Medio |
| Faltas por ciclo escolar 1-5 faltas                                  | 2.94                      | 58.85        | Medio | 2.87                                     | 57.32        | Medio | 2.61                         | 52.25        | Medio | 2.69                             | 53.80   | Medio |
| Faltas por ciclo escolar 6-10 faltas                                 | <b>3.20</b>               | 64.00        | Medio | 2.87                                     | 57.33        | Medio | 2.73                         | 54.50        | Medio | 2.56                             | 51.11   | Medio |
| Contrato Temporal  | 2.97                      | 59.44        | Medio | 2.54                                     | 50.74        | Medio | <b>3.00</b>                  | 60.00        | Medio | 2.30                             | 45.93   | Medio |
| Contrato Permanente  | 2.94                      | 58.87        | Medio | 2.80                                     | 55.93        | Medio | 2.56                         | 51.29        | Medio | 2.74                             | 54.86   | Medio |
| Imparte asignaturas del área Fisico-matemáticas                      | 2.90                      | 57.96        | Medio | 2.78                                     | 55.56        | Medio | 2.63                         | 52.50        | Medio | 2.67                             | 53.33   | Medio |
| Imparte asignaturas del área Ciencias sociales, geografía e historia | 2.76                      | 55.24        | Medio | 2.75                                     | 55.08        | Medio | 2.09                         | 41.79        | Medio | 2.11                             | 42.12   | Medio |
| Imparte asignaturas del área Lengua y literatura                     | <b>3.00</b>               | 60.00        | Medio | <b>3.16</b>                              | 63.19        | Medio | 2.63                         | 52.50        | Medio | <b>3.25</b>                      | 65.00   | Medio |
| Imparte asignaturas del área Ciencias de la naturaleza               | 2.99                      | 59.79        | Medio | 2.56                                     | 51.11        | Medio | 2.71                         | 54.28        | Medio | 2.78                             | 55.56   | Medio |

**ANEXO E: Resultados por tipo de Apoyo socio-percibido en los docentes según rasgo sociodemográfico en la Secundaria General “Remedios Varo”**

|  | <i>Apoyo socio-escolar percibido en los docentes frente a grupo de la Secundaria General "Remedios Varo"</i> |              |             |                             |              |             |                              |              |             |
|--|--|--------------|-------------|-----------------------------|--------------|-------------|------------------------------|--------------|-------------|
| Rasgo Sociodemográfico   | 1) Apoyo Social Emocional  |              |             | 2) Apoyo Social Informativa |              |             | 3) Apoyo Social Instrumental |              |             |
|  | Media  | Nivel %      | Nivel       | Media                       | Nivel %      | Nivel       | Media                        | Nivel %      | Nivel       |
| Hombre   | 2.95   | 58.95        | Medio       | 2.75                        | 55.00        | Medio       | <b>3.07</b>                  | 61.41        | Medio       |
| Mujeres  | 2.65   | 53.05        | Medio       | 2.50                        | 50.00        | Medio       | 2.66                         | 53.15        | Medio       |
| Rango de Edad 21-30  | <b>3.54</b>  | <b>70.87</b> | <b>Alto</b> | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>3.67</b>                  | <b>73.33</b> | <b>Alto</b> |
| Rango de Edad 31-40  | 2.54   | 50.85        | Medio       | 2.52                        | 50.33        | Medio       | 2.68                         | 53.57        | Medio       |
| Rango de Edad 41-50  | 2.78   | 55.51        | Medio       | 2.59                        | 51.82        | Medio       | 2.79                         | 55.76        | Medio       |
| Rango de Edad 51-60  | 2.79   | 55.78        | Medio       | 2.38                        | 47.50        | Medio       | 2.71                         | 54.12        | Medio       |
| Rango de Edad 61-70  | <b>3.63</b>  | <b>72.60</b> | <b>Alto</b> | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>4.00</b>                  | <b>80.00</b> | <b>Alto</b> |
| Soltero  | 2.81   | 56.25        | Medio       | 2.81                        | 56.25        | Medio       | 2.96                         | 59.15        | Medio       |
| Casado   | 2.88   | 57.54        | Medio       | 2.60                        | 51.96        | Medio       | 2.85                         | 56.93        | Medio       |
| Divorciado   | 2.77   | 55.31        | Medio       | 2.64                        | 52.78        | Medio       | 2.89                         | 57.80        | Medio       |
| Separado   | 2.25   | 45.00        | Medio       | 2.25                        | 45.00        | Medio       | 2.33                         | 46.60        | Medio       |
| Viudo/a  | 2.19   | 43.80        | Medio       | 2.25                        | 45.00        | Medio       | 2.30                         | 46.00        | Medio       |
| Vive en pareja   | 1.88   | 37.60        | Medio       | 2.50                        | 50.00        | Medio       | 2.67                         | 53.40        | Medio       |
| Sin Hijos  | <b>3.21</b>  | 64.20        | Medio       | <b>3.17</b>                 | <b>63.33</b> | <b>Alto</b> | <b>3.39</b>                  | 67.73        | Medio       |
| 1 Hijo   | 2.68   | 53.61        | Medio       | 2.61                        | 52.14        | Medio       | 2.74                         | 54.76        | Medio       |
| 2-3 Hijos  | 2.81   | 56.15        | Medio       | 2.48                        | 49.50        | Medio       | 2.80                         | 55.92        | Medio       |
| 4-5 Hijos  | 2.32   | 46.30        | Medio       | 2.75                        | 55.00        | Medio       | 2.84                         | 56.70        | Medio       |
| Normal básica  | 2.61   | 52.20        | Medio       | 2.43                        | 48.57        | Medio       | 2.73                         | 54.60        | Medio       |
| Licenciatura   | 2.77   | 55.38        | Medio       | 2.54                        | 50.71        | Medio       | 2.75                         | 55.05        | Medio       |
| Maestría   | 2.87   | 57.31        | Medio       | 2.80                        | 55.91        | Medio       | <b>3.02</b>                  | 60.31        | Medio       |
| Tiempo como docente 0-5 años   | <b>3.54</b>  | <b>70.87</b> | <b>Alto</b> | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>3.67</b>                  | <b>73.33</b> | <b>Alto</b> |
| Tiempo como docente 6-10 años  | 2.68   | 53.67        | Medio       | 2.61                        | 52.22        | Medio       | 2.82                         | 56.31        | Medio       |
| Tiempo como docente 11-20 años                                       | 2.57   | 51.35        | Medio       | 2.44                        | 48.85        | Medio       | 2.68                         | 53.55        | Medio       |
| Tiempo como docente 21-30 años                                       | 2.90   | 58.04        | Medio       | 2.70                        | 54.00        | Medio       | 2.80                         | 56.00        | Medio       |
| Tiempo como docente 31-40 años                                       | 2.72   | 54.49        | Medio       | 2.36                        | 47.22        | Medio       | 2.64                         | 52.80        | Medio       |
| Tiempo como docente Más de 41 años                                   | <b>3.63</b>  | <b>72.60</b> | <b>Alto</b> | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>4.00</b>                  | <b>80.00</b> | <b>Alto</b> |
| Tiene un empleo  | 2.77   | 55.30        | Medio       | 2.78                        | 55.50        | Medio       | 2.93                         | 58.54        | Medio       |
| No tiene un empleo   | 2.77   | 55.45        | Medio       | 2.54                        | 50.83        | Medio       | 2.79                         | 55.76        | Medio       |
| Faltas por ciclo escolar cero  | 3.27   | 65.31        | Medio       | 3.00                        | 60.00        | Medio       | 3.19                         | 63.71        | Medio       |
| Faltas por ciclo escolar 1-5 faltas                                  | 2.65   | 52.95        | Medio       | 2.58                        | 51.67        | Medio       | 2.75                         | 55.00        | Medio       |
| Faltas por ciclo escolar 6-10 faltas                                 | 2.53   | 50.52        | Medio       | 2.10                        | 42.00        | Medio       | 2.63                         | 52.56        | Medio       |
| Contrato Temporal  | <b>3.21</b>  | 64.20        | Medio       | <b>3.08</b>                 | 61.67        | Medio       | <b>3.28</b>                  | 65.60        | Medio       |
| Contrato Permanente  | 2.74   | 54.76        | Medio       | 2.56                        | 51.25        | Medio       | 2.79                         | 55.82        | Medio       |
| Imparte asignaturas del área Físico-matemáticas                      | 2.65   | 53.09        | Medio       | 2.50                        | 50.00        | Medio       | 2.63                         | 52.58        | Medio       |
| Imparte asignaturas del área Ciencias sociales, geografía e historia | <b>3.13</b>  | 62.51        | Medio       | 2.79                        | 55.71        | Medio       | <b>3.19</b>                  | 63.83        | Medio       |
| Imparte asignaturas del área Lengua y literatura                     | 2.55   | 50.98        | Medio       | 2.44                        | 48.75        | Medio       | 2.61                         | 52.10        | Medio       |
| Imparte asignaturas del área Ciencias de la naturaleza               | 2.78   | 55.67        | Medio       | 2.63                        | 52.50        | Medio       | 2.90                         | 58.00        | Medio       |

## ANEXO F: Resultados de la Escala “Fuentes Organizacionales de Estrés Docente” (EFOED) en la Telesecundaria “Nikola Tesla”

Se presenta cada dimensión de la escala EFOED con los resultados obtenidos en la Telesecundaria “Nikola Tesla”, se destacan los estresores con las medias más altas y más bajas.

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (LD)</i>  | N        | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|--|----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>8 La supervisión del trabajo dentro del aula.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.17</b> | <b>1.602</b>      |
| <b>11 La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.</b>   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.17</b> | <b>1.169</b>      |
| 10 Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos.   | 6        | 1        | 5        | 2.83        | 1.835             |
| 1 Cuando el director no considera las ideas y propuestas del colectivo para la toma de decisiones con la idea de mejorar el trabajo de la escuela. | 6        | 2        | 4        | 2.67        | 0.816             |
| 4 La falta de orientaciones del director para el cumplimiento del trabajo.   | 6        | 1        | 4        | 2.67        | 1.211             |
| 7 La falta de apoyo del director hacia el trabajo docente.   | 6        | 1        | 4        | 2.67        | 1.211             |
| 12 La falta de apoyo directivo cuando deseo progresar profesionalmente.  | 6        | 1        | 5        | 2.50        | 1.761             |
| 6 La retroalimentación que se realiza desde la dirección de la escuela al desempeño docente.   | 6        | 1        | 4        | 2.33        | 1.211             |
| 9 Mala relación con la dirección de la escuela.  | 6        | 1        | 5        | 2.33        | 1.751             |
| 3 El nivel de confianza con el director.   | 6        | 1        | 4        | 2.17        | 1.472             |
| <b>5 La forma de comunicación de políticas del trabajo docente por parte del directivo.</b>  | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.00</b> | <b>1.265</b>      |
| <b>2 La forma de trabajo del director.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>1.83</b> | <b>1.169</b>      |
| N (válido según lista)   | 6        |          |          |             |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (CL)</i>  | N        | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|--|----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>14 Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo.</b>            | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.33</b> | <b>1.366</b>      |
| <b>16 Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos.</b> | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3.17</b> | <b>1.472</b>      |
| <b>15 Controlar la disciplina de l@s niñ@s.</b>  | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>3.17</b> | <b>0.753</b>      |
| 17 Las agresiones de los padres hacia los maestros.  | 6        | 1        | 5        | 3.00        | 1.673             |
| 13 La falta de realización de las metas y misión de la escuela.                                  | 6        | 2        | 4        | 3.00        | 0.894             |
| 21 Las crecientes demandas de resultados por parte de los padres.                                | 6        | 1        | 5        | 2.83        | 1.472             |
| 23 La falta de claridad en la evaluación del rendimiento del colegiado escolar.                  | 6        | 1        | 5        | 2.83        | 1.329             |
| 24 Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso.                           | 6        | 1        | 4        | 2.83        | 1.169             |
| 18 Cuando hay agresiones entre los niñ@s.  | 6        | 2        | 3        | 2.67        | 0.516             |
| <b>19 Rivalidad en el colectivo docente.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.33</b> | <b>1.506</b>      |
| <b>22 Conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección.</b>  | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.33</b> | <b>1.506</b>      |
| <b>20 Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo.</b>               | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.33</b> | <b>1.033</b>      |
| N (válido según lista)   | 6        |          |          |             |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (MOT)</i> |   |          |          |          | N           | Mínimo       | Máximo | Media | Desviación típica |
|--|---|----------|----------|----------|-------------|--------------|--------|-------|-------------------|
| <b>35</b>  | <b>La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.</b> | <b>6</b> | <b>3</b> | <b>5</b> | <b>3.83</b> | <b>0.983</b> |        |       |                   |
| <b>26</b>  | <b>Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte.</b>                                 | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.67</b> | <b>1.211</b> |        |       |                   |
| 29   | Cuando a pesar de ser un buen profesor no se logra la promoción deseada.                              | 6        | 2        | 5        | 3.67        | 1.211        |        |       |                   |
| 30   | La falta de apoyo de los padres.  | 6        | 2        | 5        | 3.50        | 1.225        |        |       |                   |
| 28   | Salario bajo en relación con el trabajo que realizo.  | 6        | 1        | 5        | 3.17        | 1.835        |        |       |                   |
| 32   | La falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles.  | 6        | 1        | 5        | 3.00        | 1.549        |        |       |                   |
| 27   | Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente.                             | 6        | 1        | 4        | 2.67        | 1.033        |        |       |                   |
| 33   | Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela.                 | 6        | 1        | 4        | 2.67        | 1.033        |        |       |                   |
| <b>25</b>  | <b>Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.</b>  | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.33</b> | <b>1.211</b> |        |       |                   |
| <b>34</b>  | <b>La falta de reconocimiento por el buen desempeño en el trabajo.</b>                                | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>2.33</b> | <b>1.506</b> |        |       |                   |
| <b>31</b>  | <b>La falta de apoyo del sindicato.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.17</b> | <b>1.169</b> |        |       |                   |
|  | Valid N (listwise)  | 6        |          |          |             |              |        |       |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (CM)</i> |   |          |          |          | N           | Mínimo       | Máximo | Media | Desviación típica |
|---|---|----------|----------|----------|-------------|--------------|--------|-------|-------------------|
| <b>40</b>   | <b>Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.</b>                                    | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.33</b> | <b>1.211</b> |        |       |                   |
| <b>41</b>   | <b>La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa.</b>                  | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.33</b> | <b>1.366</b> |        |       |                   |
| 39  | Falta de información para implementar los cambios educativos.                             | 6        | 2        | 5        | 3.00        | 1.095        |        |       |                   |
| 38  | Información no adecuada para responder a todo lo que se solicita.                         | 6        | 2        | 4        | 2.83        | 0.753        |        |       |                   |
| 36  | Falta de Información acerca de lo que debo hacer.   | 6        | 2        | 4        | 2.83        | 0.753        |        |       |                   |
| 43  | Los rumores e informalidad en la comunicación.  | 6        | 1        | 5        | 2.83        | 1.329        |        |       |                   |
| 44  | Cuando la información fluye lentamente.   | 6        | 2        | 5        | 2.67        | 1.211        |        |       |                   |
| 42  | Cuando la información no se da por escrito y con claridad.                                | 6        | 2        | 4        | 2.67        | 0.816        |        |       |                   |
| <b>37</b>   | <b>Deficiente comunicación entre el colegiado.</b>  | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>2.50</b> | <b>0.548</b> |        |       |                   |
| <b>45</b>   | <b>Cuando la información solo se concentra en algunos docentes del colegiado escolar.</b> | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.50</b> | <b>1.049</b> |        |       |                   |
|   | Valid N (listwise)  | 6        |          |          |             |              |        |       |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (TC)</i> |  |          |          |          | N           | Mínimo       | Máximo | Media | Desviación típica |
|---|--|----------|----------|----------|-------------|--------------|--------|-------|-------------------|
| <b>52</b>   | <b>La desorganización del colegiado escolar.</b>   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>3.17</b> | <b>0.753</b> |        |       |                   |
| <b>46</b>   | <b>Cuando el colegiado docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela.</b>    | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>2.83</b> | <b>0.753</b> |        |       |                   |
| <b>49</b>   | <b>Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.</b>                                 | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>2.83</b> | <b>0.753</b> |        |       |                   |
| <b>53</b>   | <b>Que el colegiado me presione para realizar las actividades.</b>                                   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>2.83</b> | <b>0.983</b> |        |       |                   |
| <b>56</b>   | <b>Las altas expectativas de los demás hacia mi trabajo.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.83</b> | <b>1.329</b> |        |       |                   |
| <b>54</b>   | <b>La falta de respeto dentro del colegiado.</b>   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>2.83</b> | <b>0.753</b> |        |       |                   |
| 57  | Cuando el colegiado no aprovecha las competencias de sus miembros para desarrollar mejor las tareas. | 6        | 2        | 3        | 2.67        | 0.516        |        |       |                   |
| 48  | Falta de claridad en la definición de los esquemas de trabajo.                                       | 6        | 1        | 4        | 2.50        | 1.049        |        |       |                   |
| 50  | Ser parte de un colegiado que no colabora de manera cercana.   | 6        | 2        | 4        | 2.50        | 0.837        |        |       |                   |
| 55  | La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos. | 6        | 2        | 4        | 2.50        | 0.837        |        |       |                   |
| <b>51</b>   | <b>Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.17</b> | <b>0.983</b> |        |       |                   |
| <b>47</b>   | <b>Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte del colegiado.</b>                           | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>2.00</b> | <b>1.265</b> |        |       |                   |
|   | Valid N (listwise)   | 6        |          |          |             |              |        |       |                   |



| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (CAE)</i>   | N        | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|--|----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>69 La carga administrativa.</b>   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.50</b> | <b>1.049</b>      |
| <b>71 Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela.</b>                      | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>3.50</b> | <b>1.049</b>      |
| 73 La atención de los alumnos con necesidades educativas especiales, sin contar con la capacitación correspondiente. | 6        | 2        | 5        | 3.33        | 1.506             |
| 75 La desprotección social y económica de los alumnos de la escuela.   | 6        | 2        | 4        | 3.33        | 0.816             |
| 68 El tiempo que se requiere en casa para preparar y revisar trabajos de los alumnos.                                | 6        | 1        | 5        | 3.17        | 1.329             |
| 70 El proceso de evaluación de los alumnos.  | 6        | 2        | 4        | 3.17        | 0.983             |
| 72 Atender a los alumnos que presentan atraso escolar.   | 6        | 2        | 5        | 3.17        | 1.329             |
| 60 Impartir clases con una insuficiente capacitación para conocer y aplicar el nuevo currículo.                      | 6        | 1        | 4        | 3.00        | 1.265             |
| 61 El exceso de contenidos del currículo.  | 6        | 1        | 4        | 3.00        | 1.265             |
| 62 Los constantes cambios educativos.  | 6        | 1        | 5        | 3.00        | 1.414             |
| 67 Tener que realizar adaptaciones curriculares.   | 6        | 1        | 4        | 2.83        | 1.169             |
| 64 Las constantes evaluaciones: evaluación universal, ENLACE y otras.  | 6        | 1        | 5        | 2.67        | 1.366             |
| 58 Asistir a reuniones con los padres.   | 6        | 1        | 4        | 2.67        | 1.506             |
| 65 Las certificaciones en diferentes competencias y estándares docentes.   | 6        | 1        | 5        | 2.50        | 1.517             |
| 66 La necesidad de planificar las clases de manera permanente.   | 6        | 1        | 4        | 2.50        | 1.378             |
| 74 Demasiado tradicionalismo en la escuela y lentitud para realizar los cambios requeridos.                          | 6        | 1        | 5        | 2.33        | 1.506             |
| <b>59 Asistencia a diferentes cursos.</b>  | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>2.17</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>63 Carencias de formación para resolver situaciones dentro y fuera del aula.</b>                                  | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>2.17</b> | <b>0.983</b>      |
| N (válido según lista)   | 6        |          |          |             |                   |

| <i>Fuentes Organizacionales del Estrés Docente (TI)</i>   | N        | Mínimo   | Máximo   | Media       | Desviación típica |
|---|----------|----------|----------|-------------|-------------------|
| <b>85 No contar con la tecnología adecuada.</b>   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>3.17</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>84 La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes.</b>                     | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>2.17</b> | <b>0.753</b>      |
| 86 Desconocimiento del manejo de las tecnologías de información.  | 6        | 1        | 3        | 2.00        | 0.894             |
| 91 Cuando l@s alumn@s utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula.                        | 6        | 1        | 3        | 2.00        | 0.894             |
| <b>87 La capacitación para el desarrollo de competencias digitales.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>1.83</b> | <b>0.983</b>      |
| <b>88 La descompostura y mantenimiento de los equipos tecnológicos de la escuela.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>1.83</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>90 La falta de capacitación para el uso pedagógico de tecnologías de información en el desarrollo de los proyectos didácticos.</b> | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>1.83</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>92 La certificación en competencias digitales.</b>   | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>1.83</b> | <b>0.753</b>      |
| <b>89 La posibilidad de robo de los diferentes equipos tecnológicos.</b>  | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>1.83</b> | <b>1.169</b>      |
| N (válido según lista)  | 6        |          |          |             |                   |

## ANEXO G: Resultado del Apoyo Socio-percibido en Docentes en la Telesecundaria “Nikola Tesla”

Los siguientes recuadros muestran los resultados de la escala de Apoyo socio-percibido en los docentes de la Telesecundaria “Nikola Tesla” por tipo, se destacan los estresores con las medias más altas y más bajas.

| <i>Apoyo Social Socio-Escolar Percibido del tipo Emocional</i>  | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
|---|---|--------|--------|-------|-------------------|
| <b>3.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me hacen sentir querido y estimado</b>                                  | 6 | 2      | 4      | 3.17  | 0.753             |
| <b>10.- En la escuela mis compañeros docentes y amigos me hacen sentir respetado y admirado</b>                               | 6 | 3      | 4      | 3.17  | 0.408             |
| 15.- Cuando estoy alegre puedo compartir ese sentimiento con mis amigos y compañeros docentes de la escuela                   | 6 | 1      | 4      | 3.00  | 1.095             |
| 4.- Siento que la relación que tengo con mis amigos y compañeros docentes de la escuela es cercana y de mucha confianza       | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 0.983             |
| 6.- Cuando estoy triste sé que entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela puedo contar con alguien que me comprenda | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 1.169             |
| <b>13.- Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela</b>  | 6 | 1      | 3      | 2.50  | 0.837             |
| <b>12.- Cuando necesito consuelo puedo contar con mis compañeros docentes y amigos de la escuela</b>                          | 6 | 1      | 3      | 2.50  | 0.837             |
| <b>17.- Entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela existe quien se interese por lo que siento</b>                   | 6 | 1      | 3      | 2.50  | 0.837             |
| Valid N (listwise)  | 6 |        |        |       |                   |

| <i>Apoyo Social Socio-Escolar Percibido del tipo Instrumental</i>  | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
|--|---|--------|--------|-------|-------------------|
| <b>9.- Cuando enfrente algún problema sé que puedo contar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela para que me ayuden a solucionarlo</b> | 6 | 1      | 4      | 3.00  | 1.095             |
| <b>11.- Tengo la seguridad de que en mi escuela tengo amigos y compañeros docentes que tratan de ayudarme</b>                                      | 6 | 1      | 4      | 3.00  | 1.095             |
| 1.- Puedo encontrar en la escuela quien me brinde ayuda cuando la necesito   | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 1.169             |
| 2.- Puedo conversar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela sobre mis problemas   | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 0.983             |
| 16.- En la escuela puedo encontrar, entre mis amigos y compañeros docentes, quien esté de acuerdo y apoye mis pensamientos o acciones              | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 0.983             |
| <b>7.- Cuando necesito hablar con alguien sé que puedo contar con mis amigos o compañeros de la escuela</b>  | 6 | 1      | 4      | 2.67  | 1.211             |
| Valid N (listwise)   | 6 |        |        |       |                   |

| <i>Apoyo Social Socio-Escolar Percibido del tipo Informativa</i>   | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación típica |
|--|---|--------|--------|-------|-------------------|
| <b>14.- Mis amigos y compañeros de la escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas</b>                  | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 0.983             |
| <b>8.- Entre mis amigos y compañeros de la escuela puedo encontrar quien me brinde información para resolver mis problemas</b>     | 6 | 1      | 4      | 2.83  | 0.983             |
| <b>5.- La información que me brindan mis compañeros y amigos de la escuela me permite comprender mejor los problemas que tengo</b> | 6 | 2      | 3      | 2.83  | 0.408             |
| 18.- Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida                         | 6 | 1      | 3      | 2.33  | 0.816             |
| Valid N (listwise)   | 6 |        |        |       |                   |

**ANEXO H: Resultados por dimensión de estrés docente según rasgo sociodemográfico en la Telesecundaria “Nikola Tesla”**

| Rasgo Sociodemográfico              | Factores Organizacionales   |              |             |                       |              |             |                    |              |             |                      |              |             |
|-------------------------------------|-----------------------------|--------------|-------------|-----------------------|--------------|-------------|--------------------|--------------|-------------|----------------------|--------------|-------------|
|                                     | 1) Liderazgo Directivo (LD) |              |             | 2) Clima Escolar (CL) |              |             | 3) Motivación (MT) |              |             | 4) Comunicación (CM) |              |             |
|                                     | Media                       | Nivel %      | Nivel       | Media                 | Nivel %      | Nivel       | Media              | Nivel %      | Nivel       | Media                | Nivel %      | Nivel       |
| Hombre                              | 2.00                        | 40.00        | Medio       | 2.63                  | 52.50        | Medio       | <b>3.36</b>        | <b>67.27</b> | <b>Alto</b> | 2.65                 | 53.00        | Medio       |
| Mujeres                             | 2.79                        | 55.83        | Medio       | 2.92                  | 58.33        | Medio       | 2.82               | 56.36        | Medio       | 2.95                 | 59.00        | Medio       |
| Rango de Edad 21-30                 | 1.50                        | 30.00        | Bajo        | 2.08                  | 41.67        | Medio       | <b>3.27</b>        | 65.45        | Medio       | <b>3.00</b>          | 60.00        | Medio       |
| Rango de Edad 31-40                 | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | <b>3.50</b>           | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | 2.82               | 56.36        | Medio       | 2.60                 | 52.00        | Medio       |
| Rango de Edad 41-50                 | 2.81                        | 56.11        | Medio       | <b>3.08</b>           | 61.67        | Medio       | <b>3.42</b>        | <b>68.48</b> | <b>Alto</b> | <b>3.20</b>          | 64.00        | Medio       |
| Rango de Edad 51-60                 | 1.75                        | 35.00        | Medio       | 2.08                  | 41.67        | Medio       | 1.64               | 32.73        | Medio       | 1.90                 | 38.00        | Medio       |
| Soltero                             | 1.50                        | 30.00        | Bajo        | 2.08                  | 41.67        | Medio       | <b>3.27</b>        | 65.45        | Medio       | <b>3.00</b>          | 60.00        | Medio       |
| Casado                              | 2.73                        | 54.67        | Medio       | 2.97                  | 59.33        | Medio       | 2.95               | 58.91        | Medio       | 2.82                 | 56.40        | Medio       |
| Sin Hijos                           | 1.50                        | 30.00        | Bajo        | 2.08                  | 41.67        | Medio       | <b>3.27</b>        | 65.45        | Medio       | <b>3.00</b>          | 60.00        | Medio       |
| 1 Hijo                              | 1.88                        | 37.50        | Medio       | 2.13                  | 42.50        | Medio       | 2.68               | 53.64        | Medio       | 2.10                 | 42.00        | Medio       |
| 2-3 Hijos                           | <b>3.31</b>                 | 66.11        | Medio       | <b>3.53</b>           | <b>70.56</b> | <b>Alto</b> | <b>3.12</b>        | 62.42        | Medio       | <b>3.30</b>          | 66.00        | Medio       |
| Normal básica                       | 1.50                        | 30.00        | Bajo        | 2.08                  | 41.67        | Medio       | <b>3.27</b>        | 65.45        | Medio       | <b>3.00</b>          | 60.00        | Medio       |
| Licenciatura                        | 2.73                        | 54.67        | Medio       | 2.97                  | 59.33        | Medio       | 2.95               | 58.91        | Medio       | 2.82                 | 56.40        | Medio       |
| Tiempo como docente 0-5 años        | 1.50                        | 30.00        | Bajo        | 2.08                  | 41.67        | Medio       | <b>3.27</b>        | 65.45        | Medio       | <b>3.00</b>          | 60.00        | Medio       |
| Tiempo como docente 6-10 años       | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | Alto        | <b>3.50</b>           | <b>70.00</b> | <b>Alto</b> | 2.82               | 56.36        | Medio       | 2.60                 | 52.00        | Medio       |
| Tiempo como docente 11-20 años      | <b>4.42</b>                 | <b>88.33</b> | Alto        | <b>4.00</b>           | <b>80.00</b> | <b>Alto</b> | <b>3.55</b>        | <b>70.91</b> | <b>Alto</b> | <b>4.30</b>          | <b>86.00</b> | <b>Alto</b> |
| Tiempo como docente 21-30 años      | 2.00                        | 40.00        | Medio       | 2.63                  | 52.50        | Medio       | <b>3.36</b>        | <b>67.27</b> | <b>Alto</b> | 2.65                 | 53.00        | Medio       |
| Tiempo como docente 31-40           | 1.75                        | 35.00        | Medio       | 2.08                  | 41.67        | Medio       | 1.64               | 32.73        | Bajo        | 1.90                 | 38.00        | Medio       |
| 1° Grado                            | 2.96                        | 59.17        | Medio       | <b>3.04</b>           | 60.83        | Medio       | <b>3.41</b>        | <b>68.18</b> | <b>Alto</b> | <b>3.65</b>          | <b>73.00</b> | <b>Alto</b> |
| 2° Grado                            | 2.63                        | 52.50        | Medio       | 2.79                  | 55.83        | Medio       | 2.23               | 44.55        | Medio       | 2.25                 | 45.00        | Medio       |
| 3° Grado                            | 2.00                        | 40.00        | Medio       | 2.63                  | 52.50        | Medio       | <b>3.36</b>        | <b>67.27</b> | <b>Alto</b> | 2.65                 | 53.00        | Medio       |
| Tiene un empleo extra               | <b>3.50</b>                 | <b>70.00</b> | Alto        | <b>3.50</b>           | 70.00        | Medio       | 2.82               | 56.36        | Medio       | 2.60                 | 52.00        | Medio       |
| No tiene un empleo extra            | 2.33                        | 46.67        | Medio       | 2.68                  | 53.67        | Medio       | <b>3.04</b>        | 60.73        | Medio       | 2.90                 | 58.00        | Medio       |
| Faltas por ciclo escolar cero       | 2.81                        | 56.11        | Medio       | <b>3.08</b>           | 61.67        | Medio       | <b>3.42</b>        | <b>68.48</b> | <b>Alto</b> | <b>3.20</b>          | 64.00        | Medio       |
| Faltas por ciclo escolar 1-5 faltas | 2.25                        | 45.00        | Medio       | 2.56                  | 51.11        | Medio       | 2.58               | 51.52        | Medio       | 2.50                 | 50.00        | Medio       |
| Contrato Temporal                   | 2.50                        | 50.00        | Medio       | 2.79                  | 55.83        | Medio       | <b>3.05</b>        | 60.91        | Medio       | 2.80                 | 56.00        | Medio       |
| Contrato Permanente                 | 2.54                        | 50.83        | Medio       | 2.83                  | 56.67        | Medio       | 2.98               | 59.55        | Medio       | 2.88                 | 57.50        | Medio       |

\*Sig. en SPSS .043 < .05 para Número de hijos y Estrés generado por el factor Clima Escolar (CL)

**ANEXO H: Resultados por dimensión de estrés docente según rasgo sociodemográfico en la Telesecundaria “Nikola Tesla”**

|                                     | Factores Organizacionales |              |             |  |              |             |                              |         |       |                                  |         |       |
|-------------------------------------|---------------------------|--------------|-------------|--|--------------|-------------|------------------------------|---------|-------|----------------------------------|---------|-------|
| Rasgo Sociodemográfico              | 5) Trabajo Colegiado (TC) |              |             | 6) Comunidad de Aprendizaje Escolar (CA) |              |             | 7) Estructura Educativa (ED) |         |       | 8) TICs para el Aprendizaje (TA) |         |       |
|                                     | Media                     | Nivel %      | Nivel       | Media                                    | Nivel %      | Nivel       | Media                        | Nivel % | Nivel | Media                            | Nivel % | Nivel |
| Hombre                              | 2.17                      | 43.33        | Medio       | 2.50                                     | 50.00        | Medio       | <b>3.06</b>                  | 61.25   | Medio | 1.83                             | 36.67   | Medio |
| Mujeres                             | 2.88                      | 57.50        | Medio       | <b>3.08</b>                              | 61.67        | Medio       | 2.47                         | 49.38   | Medio | 2.17                             | 43.33   | Medio |
| Rango de Edad 21-30                 | 2.67                      | 53.33        | Medio       | <b>3.22</b>                              | 64.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 1.44                             | 28.89   | Bajo  |
| Rango de Edad 31-40                 | 2.92                      | 58.33        | Medio       | 2.72                                     | 54.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 2.67                             | 53.33   | Medio |
| Rango de Edad 41-50                 | 2.72                      | 54.44        | Medio       | <b>3.09</b>                              | 61.85        | Medio       | 2.96                         | 59.17   | Medio | 2.07                             | 41.48   | Medio |
| Rango de Edad 51-60                 | 2.08                      | 41.67        | Medio       | 2.11                                     | 42.22        | Medio       | 2.13                         | 42.50   | Medio | 2.00                             | 40.00   | Medio |
| Soltero                             | 2.67                      | 53.33        | Medio       | <b>3.22</b>                              | 64.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 1.44                             | 28.89   | Bajo  |
| Casado                              | 2.63                      | 52.67        | Medio       | 2.82                                     | 56.44        | Medio       | 2.70                         | 54.00   | Medio | 2.18                             | 43.56   | Medio |
| Sin Hijos                           | 2.67                      | 53.33        | Medio       | <b>3.22</b>                              | 64.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 1.44                             | 28.89   | Bajo  |
| 1 Hijo                              | 2.08                      | 41.67        | Medio       | 1.86                                     | 37.22        | Medio       | 2.25                         | 45.00   | Medio | 1.67                             | 33.33   | Medio |
| 2-3 Hijos                           | <b>3.00</b>               | 60.00        | Medio       | <b>3.46</b>                              | <b>69.26</b> | <b>Alto</b> | <b>3.00</b>                  | 60.00   | Medio | 2.52                             | 50.37   | Medio |
| Normal básica                       | 2.67                      | 53.33        | Medio       | <b>3.22</b>                              | 64.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 1.44                             | 28.89   | Medio |
| Licenciatura                        | 2.63                      | 52.67        | Medio       | 2.82                                     | 56.44        | Medio       | 2.70                         | 54.00   | Medio | 2.18                             | 43.56   | Medio |
| Tiempo como docente 0-5 años        | 2.67                      | 53.33        | Medio       | <b>3.22</b>                              | 64.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 1.44                             | 28.89   | Bajo  |
| Tiempo como docente 6-10 años       | 2.92                      | 58.33        | Medio       | 2.72                                     | 54.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 2.67                             | 53.33   | Medio |
| Tiempo como docente 11-20 años      | <b>3.83</b>               | <b>76.67</b> | <b>Alto</b> | <b>4.28</b>                              | <b>85.56</b> | <b>Alto</b> | 2.75                         | 55.00   | Medio | 2.56                             | 51.11   | Medio |
| Tiempo como docente 21-30 años      | 2.17                      | 43.33        | Medio       | 2.50                                     | 50.00        | Medio       | <b>3.06</b>                  | 61.25   | Medio | 1.83                             | 36.67   | Medio |
| Tiempo como docente 31-40           | 2.08                      | 41.67        | Medio       | 2.11                                     | 42.22        | Medio       | 2.13                         | 42.50   | Medio | 2.00                             | 40.00   | Medio |
| 1° Grado                            | <b>3.25</b>               | 65.00        | Medio       | <b>3.75</b>                              | <b>75.00</b> | <b>Alto</b> | 2.63                         | 52.50   | Medio | 2.00                             | 40.00   | Medio |
| 2° Grado                            | 2.50                      | 50.00        | Medio       | 2.42                                     | 48.33        | Medio       | 2.31                         | 46.25   | Medio | 2.33                             | 46.67   | Medio |
| 3° Grado                            | 2.17                      | 43.33        | Medio       | 2.50                                     | 50.00        | Medio       | <b>3.06</b>                  | 61.25   | Medio | 1.83                             | 36.67   | Medio |
| Tiene un empleo extra               | 2.92                      | 58.33        | Medio       | 2.72                                     | 54.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 2.67                             | 53.33   | Medio |
| No tiene un empleo extra            | 2.58                      | 51.67        | Medio       | 2.92                                     | 58.44        | Medio       | 2.70                         | 54.00   | Medio | 1.93                             | 38.67   | Medio |
| Faltas por ciclo escolar cero       | 2.72                      | 54.44        | Medio       | <b>3.09</b>                              | 61.85        | Medio       | 2.96                         | 59.17   | Medio | 2.07                             | 41.48   | Medio |
| Faltas por ciclo escolar 1-5 faltas | 2.56                      | 51.11        | Medio       | 2.69                                     | 53.70        | Medio       | 2.38                         | 47.50   | Medio | 2.04                             | 40.74   | Medio |
| Contrato Temporal                   | 2.79                      | 55.83        | Medio       | 2.97                                     | 59.44        | Medio       | 2.50                         | 50.00   | Medio | 2.06                             | 41.11   | Medio |
| Contrato Permanente                 | 2.56                      | 51.25        | Medio       | 2.85                                     | 56.94        | Medio       | 2.75                         | 55.00   | Medio | 2.06                             | 41.11   | Medio |

**ANEXO I: Resultados por tipo de Apoyo socio-percibido en los docentes según rasgo sociodemográfico en la Telesecundaria “Nikola Tesla”**

| <i>Apoyo socio-escolar percibido en los docentes frente a grupo de la Telesecundaria "Nikola Tesla"</i> |                           |              |             |                               |         |       |                              |              |             |
|---|---------------------------|--------------|-------------|-------------------------------|---------|-------|------------------------------|--------------|-------------|
| Rasgo Sociodemográfico  | 1) Apoyo Social Emocional |              |             | 2) Apoyo Social Informacional |         |       | 3) Apoyo Social Instrumental |              |             |
|   | Media                     | Nivel %      | Nivel       | Media                         | Nivel % | Nivel | Media                        | Nivel %      | Nivel       |
| <i>Hombre</i>   | 2.44                      | 48.75        | Medio       | 2.25                          | 45.00   | Medio | 2.58                         | 51.67        | Medio       |
| <i>Mujeres</i>  | <b>3.00</b>               | 60.00        | Medio       | 2.94                          | 58.75   | Medio | 3.00                         | 60.00        | Medio       |
| <i>Rango de Edad 21-30</i>  | 2.75                      | 55.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | 2.83                         | 56.67        | Medio       |
| <i>Rango de Edad 31-40</i>  | 3.00                      | 60.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.00</b>                  | 60.00        | Medio       |
| <i>Rango de Edad 41-50</i>  | 2.58                      | 51.67        | Medio       | 2.42                          | 48.33   | Medio | 2.72                         | 54.44        | Medio       |
| <i>Rango de Edad 51-60</i>  | <b>3.38</b>               | <b>67.50</b> | <b>Alto</b> | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.17</b>                  | 63.33        | Medio       |
| <i>Soltero</i>  | 2.75                      | 55.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | 2.83                         | 56.67        | Medio       |
| <i>Casado</i>   | 2.83                      | 56.50        | Medio       | 2.65                          | 53.00   | Medio | 2.87                         | 57.33        | Medio       |
| <i>Sin Hijos</i>  | 2.75                      | 55.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | 2.83                         | 56.67        | Medio       |
| <i>1 Hijo</i>   | 2.38                      | 47.50        | Medio       | 2.13                          | 42.50   | Medio | 2.17                         | 43.33        | Medio       |
| <i>2-3 Hijos</i>  | <b>3.13</b>               | 62.50        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.33</b>                  | <b>66.67</b> | <b>Alto</b> |
| <i>Normal básica</i>  | 2.75                      | 55.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | 2.83                         | 56.67        | Medio       |
| <i>Licenciatura</i>   | 2.83                      | 56.50        | Medio       | 2.65                          | 53.00   | Medio | 2.87                         | 57.33        | Medio       |
| <i>Tiempo como docente 0-5 años</i>   | 2.75                      | 55.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | 2.83                         | 56.67        | Medio       |
| <i>Tiempo como docente 6-10 años</i>  | <b>3.00</b>               | 60.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.00</b>                  | 60.00        | Medio       |
| <i>Tiempo como docente 11-20 años</i>   | 2.88                      | 57.50        | Medio       | 2.75                          | 55.00   | Medio | <b>3.00</b>                  | 60.00        | Medio       |
| <i>Tiempo como docente 21-30 años</i>   | 2.44                      | 48.75        | Medio       | 2.25                          | 45.00   | Medio | 2.58                         | 51.67        | Medio       |
| <i>Tiempo como docente 31-40</i>  | <b>3.38</b>               | <b>67.50</b> | <b>Alto</b> | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.17</b>                  | 63.33        | Medio       |
| <i>1° Grado</i>   | 2.81                      | 56.25        | Medio       | 2.88                          | 57.50   | Medio | 2.92                         | 58.33        | Medio       |
| <i>2° Grado</i>   | <b>3.19</b>               | 63.75        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.08</b>                  | 61.67        | Medio       |
| <i>3° Grado</i>   | 2.44                      | 48.75        | Medio       | 2.25                          | 45.00   | Medio | 2.58                         | 51.67        | Medio       |
| <i>Tiene un empleo extra</i>  | <b>3.00</b>               | 60.00        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.00</b>                  | 60.00        | Medio       |
| <i>No tiene un empleo extra</i>   | 2.78                      | 55.50        | Medio       | 2.65                          | 53.00   | Medio | 2.83                         | 56.67        | Medio       |
| <i>Faltas por ciclo escolar cero</i>  | 2.58                      | 51.67        | Medio       | 2.42                          | 48.33   | Medio | 2.72                         | 54.44        | Medio       |
| <i>Faltas por ciclo escolar 1-5 faltas</i>  | <b>3.04</b>               | 60.83        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | <b>3.00</b>                  | 60.00        | Medio       |
| <i>Contrato Temporal</i>  | 2.88                      | 57.50        | Medio       | <b>3.00</b>                   | 60.00   | Medio | 2.92                         | 58.33        | Medio       |
| <i>Contrato Permanente</i>  | 2.78                      | 55.63        | Medio       | 2.56                          | 51.25   | Medio | 2.83                         | 56.67        | Medio       |

## ANEXO J: Principales estresores docentes y puntos débiles de apoyo social en la Secundaria General “Remedios Varo” y Telesecundaria “Nikola Tesla”

|  |   |
|--|---|
| <b>Secundaria</b>  |   |
| <b>Principales estresores</b>                            |   |
| <b>Motivación</b>  |   |
| ES1)   | Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela.                 |
| ES2)   | La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.        |
| <b>Comunidad de Aprendizaje Escolar</b>                  |   |
| ES3)   | Los constantes cambios educativos.  |
| <b>Clima Laboral</b>                                     |   |
| ES4)   | Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos.                |
| <b>Estructura Educativa</b>                              |   |
| ES5)   | Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza.                            |
| <b>Comunidad de Aprendizaje Escolar</b>                  |   |
| ES6)   | La carga administrativa.  |
| <b>Tecnologías de la Información para el Aprendizaje</b> |   |
| ES7)   | No contar con la tecnología adecuada.   |
| <b>Comunicación</b>                                      |   |
| ES8)   | Falta de información para implementar los cambios educativos.   |
| <b>Trabajo Colegiado</b>                                 |   |
| ES9)   | Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo.   |
| <b>Clima Laboral</b>                                     |   |
| ES10)  | Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso.                                   |
| <b>Telesecundaria</b>                                    |   |
| <b>Principales estresores</b>                            |   |
| <b>Motivación</b>  |   |
| ET1)   | La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales.        |
| ET2)   | Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte.  |
| <b>Comunidad de Aprendizaje Escolar</b>                  |   |
| ET3)   | La carga administrativa.  |
| ET4)   | Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela.                 |
| <b>Estructura Educativa</b>                              |   |
| ET5)   | No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.                                    |
| <b>Clima Laboral</b>                                     |   |
| ET6)   | Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo.                           |
| <b>Comunicación</b>                                      |   |
| ET7)   | Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.   |
| <b>Tecnologías de la Información para el Aprendizaje</b> |   |
| ET8)   | La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa.                                     |
| <b>Liderazgo Directivo</b>                               |   |
| ET9)   | La supervisión del trabajo dentro del aula.   |
| <b>Trabajo Colegiado</b>                                 |   |
| ET10)  | La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.                        |
| <b>Secundaria</b>  |   |
| <b>Áreas más débiles de apoyo social por tipo</b>        |   |
| <b>Emocional</b>   |   |
| AS1)   | Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela.                           |
| <b>Informativo</b>                                       |   |
| AS2)   | Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida |
| <b>Material</b>  |   |
| AS3)   | Puedo conversar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela sobre mis problemas.               |
| <b>Telesecundaria</b>                                    |   |
| <b>Áreas más débiles de apoyo social por tipo</b>        |   |
| <b>Emocional</b>   |   |
| AT1)   | Cuando necesito consuelo puedo contar con mis compañeros docentes y amigos de la escuela.             |
| AT2)   | Entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela existe quien se interese por lo que siento.      |
| <b>Informativo</b>                                       |   |
| AT3)   | Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida |
| <b>Material</b>  |   |

**Emocional**

AS1) Puedo confiar plenamente en mis amigos y compañeros docentes de la escuela.

**Informativo**

AS2) Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida

**Material**

AS3) Puedo conversar con mis amigos y compañeros docentes de la escuela sobre mis problemas.

**Telesecundaria****Áreas más débiles de apoyo social por tipo****Emocional**

AT1) Cuando necesito consuelo puedo contar con mis compañeros docentes y amigos de la escuela.

AT2) Entre mis compañeros docentes y amigos de la escuela existe quien se interese por lo que siento.

**Informativo**

AT3) Mis compañeros docentes y amigos de la escuela me ayudan a tomar decisiones importantes sobre mi vida

**Material**

AT4) Cuando necesito hablar con alguien sé que puedo contar con mis amigos o compañeros de la escuela.

**ANEXO K: Encuesta de satisfacción al usuario del programa de capacitación docente contra el estrés laboral**

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE:**  
**+ Apoyo – Estrés = Maestros sanos**

**A.- DATOS PERSONALES**

Sexo\_\_\_\_\_ Edad\_\_\_\_\_ Modalidad de escuela\_\_\_\_\_ Grado\_\_\_\_\_

Antigüedad en la escuela\_\_\_\_\_ Años como docente\_\_\_\_\_

**B.- OBJETIVOS DEL CURSO**

**Instrucciones:** Califique los objetivos planteados marcando la casilla que represente su opinión.

|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|
| a) Los objetivos fueron definidos claramente.                          |                       |            |                                 |               |                          |
| b) Los objetivos son importantes para mi desenvolvimiento profesional. |                       |            |                                 |               |                          |
| c) El objetivo general del curso se ha cumplido en mí.                 |                       |            |                                 |               |                          |
| d) Los objetivos específicos fueron logrados.                          |                       |            |                                 |               |                          |

**C.- UTILIDAD DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA**

**Instrucciones:** Califique la información brindada a lo largo de este curso, marcando la casilla que represente su opinión.

|   | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|---|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|
| a) La información presentada era clara y comprensible.                            |                       |            |                                 |               |                          |
| b) La información brindada es útil para mi vida profesional y personal.           |                       |            |                                 |               |                          |
| c) La información del curso garantiza el cumplimiento de los objetivos del mismo. |                       |            |                                 |               |                          |
| d) La información estaba desarrollada lógica y completamente.                     |                       |            |                                 |               |                          |

**D.- DESEMPEÑO DEL CAPACITADOR**

**Instrucciones:** Califique la actuación del capacitador a lo largo de este curso, marcando la casilla que represente su opinión.



|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|
| a) El capacitador dominaba todos los temas y explicó claramente los mismos.          |                       |            |                                 |               |                          |
| b) El capacitador me motivó a aprender, reflexionar y participar.                    |                       |            |                                 |               |                          |
| c) El capacitador es un profesional que fomenta la diversidad y la integración.      |                       |            |                                 |               |                          |
| d) El capacitador escuche y respetó todas las opiniones y a todos los participantes. |                       |            |                                 |               |                          |

## E.- DEL CURSO EN GENERAL

**Instrucciones:** Califique la información brindada a lo largo de este curso, marcando la casilla que represente su opinión.

|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|
| a) La duración de los temas y del curso en general fue la adecuada.                                      |                       |            |                                 |               |                          |
| b) Los métodos de trabajo y tareas me permitieron sacar el máximo provecho de mi tiempo.                 |                       |            |                                 |               |                          |
| c) El programa en general fue valioso, benéfico y tiene aplicaciones prácticas que han cambiado mi vida. |                       |            |                                 |               |                          |
| d) He comprendido y aprendido la totalidad de los temas.   |                       |            |                                 |               |                          |
| e) Los materiales de exposición fueron los adecuados.  |                       |            |                                 |               |                          |

## F.- SUGERENCIAS Y COMENTARIOS

Si usted posee algún comentario, sobre el planteamiento y desarrollo de este curso por favor compártalo en esta sección:

**A) Positivo:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**B) Negativo:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**C) Neutro:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_