



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“NIVEL DE SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA IEE “JOSÉ
PARDO Y BARREDA” DEL DISTRITO DE CHINCHA ALTA, 2017”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

PRESENTADO POR:

LUISA ROSA CARBAJAL MOQUILLAZA
MILAGRO DEL PILAR CANO QUISPE

ASESOR:

NICANOR NINAHUAMAN MUCHA

CHINCHA – ICA – PERU - 2017

INTRODUCCIÓN

Burnout es una condición psicológica con dimensiones físicas, emocionales y mentales. El agotamiento a menudo incluye sentimientos de agotamiento, fatiga a largo plazo, autoconcepto negativo, desesperación o la desesperanza, la frustración y la falta de productividad en el trabajo. El desgaste del maestro es un campo bien conocido e investigado. Ha sido documentado en el literatura que los profesores experimentan altos niveles de estrés y agotamiento emocional, lo que lleva a altos niveles de agotamiento y desgaste profesional.

Este estudio examinó el “nivel de estrés ocupacional en los docentes de la IEE “José Pardo Y Barreda” del distrito de Chincha en el año 2017 en nuevos maestros de secundaria y ofrecieron recomendaciones para cambios en la organización estructura que puede reducir el desgaste profesional.

El estrés es una rúbrica de las causas (demandas o factores estresantes), las consecuencias (angustia y eustress) y modificadores del fenómeno psicofisiológico conocido como la respuesta al estrés. Cannon acuñó "la respuesta de emergencia" como la etiqueta para el complejo de acciones mente-cuerpo ahora conocido como respuesta al estrés. Selye demostró cómo el estrés es un factor de riesgo para una serie de trastornos y enfermedades de la salud, que denominó enfermedades de inadaptación. Rápido y rápido llevó las nociones de salud pública de prevención a un contexto de estrés organizacional, forjando la teoría del manejo preventivo del estrés. El estrés ocupacional fue identificado durante la década de 1980 como uno de los diez principales problemas de salud ocupacional en los Estados Unidos y probablemente en todas las naciones industrializadas occidentales. Sauter, Murphy y Hurrell comenzaron a desarrollar una agenda de prevención para abordar lo que algunos llamaron una epidemia de estrés.

El estrés está directamente relacionado con siete de las diez principales causas de muerte en el mundo, y las enfermedades cardiovasculares son la principal causa tanto de hombres como de mujeres. El estrés ocupacional y organizacional es un factor clave de riesgo cardiovascular. A pesar de que el estrés laboral es un factor de riesgo conocido para los trastornos de la salud, un aspecto positivo del problema se encuentra en las nociones de salud pública y medicina preventiva. Nuestro propósito es revisar brevemente la evidencia de riesgo de salud conocida relacionada con el estrés

ocupacional, y luego incorporar el mejoramiento del bienestar y la psicología positiva con la conocida teoría del manejo preventivo del estrés.

Los maestros completaron el Maslach Burnout Inventory (1981). El investigador luego sintetizó estos hallazgos y usa esta información para sugerir formas en que el cambio organizacional puede aliviar el agotamiento de los maestros. Los resultados indicaron que los maestros nuevos están sintiendo un agotamiento significativo hasta el punto en que están considerando dejar el campo. Las sugerencias de los participantes incluyen la contratación para más profesionales, proporcionando recursos materiales y mayores oportunidades para tutoría y desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis Padres por su apoyo constante en mi formación Académica.

A mi esposo e hijas que han sido mi motivación para lograr mis metas.

A la Dra. Rosario Campos por su asesoramiento y apoyo constante en el desarrollo de este trabajo.

RESUMEN

El síndrome de Burnout es una condición psicológica con dimensiones físicas, emocionales y mentales. **Objetivo:** Identificar el nivel de estrés ocupacional en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017. **Formulación del problema:** ¿Cuál es el nivel de estrés ocupacional en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017? **Diseño:** El investigador selecciona el diseño cuantitativo, de tipo descriptivo y corte transversal, se examinara procesos detrás de identificación con la Institución y el desgaste subyacente. **Instrumento:** MBI (Maslach Burnout Inventory) desarrollado por Maslach y Jackson en 1981 para el ámbito laboral. En la Institución se cuenta con 49 docentes en el nivel secundario, donde el 41% son varones y el 51% son mujeres. **Conclusión:** Los resultados de la investigación aportan un perfil de Burnout con niveles moderados altos en la muestra de docentes analizados. **Recomendación:** El estrés ocupacional puede tener consecuencias de gran alcance por lo que se recomienda la realización de técnicas de manejo de estrés laboral.

Palabras clave: síndrome de Burnout, MBI (Maslach Burnout Inventory), estrés.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ÍNDICE.....	6
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA TESIS	8
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	8
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA PRINCIPAL Y ESPECÍFICO	8
1.2.1. FORMULACION DEL PROBLEMA PRINCIPAL.....	9
1.2.2. FORMULACION DEL PROBLEMA ESPECÍFICO.....	9
1.3. IMPORTANCIA	9
II. MARCO TEÓRICO DE LA TESIS.....	11
2.1. ANTECEDENTES.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1. BURNOUT.....	13
2.2.2. ESTRES OCUPACIONAL	13
2.2.3. MODELOS.....	13
2.2.3.1. MODELO DE AJUSTE DEL ENTORNO DE LA PERSONA ..	13
2.2.3.2. MODELO DE CARACTERÍSTICAS DE TRABAJO	14
2.2.3.3. MODELO DE DIATESIS-ESTRÉS	14
2.2.3.4. MODELO DE RECURSOS DE DEMANDA DE EMPLEO	15
2.2.3.5. MODELO DE DESEQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA	15
2.2.4. ORIGENES.....	16
2.2.4.1. AFRONTAMIENTO	16
2.2.4.2. PAPEL EN LA ORGANIZACIÓN	17
2.2.4.3. EL DESARROLLO PROFESIONAL	17
2.2.4.4. RELACIONES INTERPERSONALES EN EL LUGAR DE	TRABAJO
2.2.4.5. CLIMA O ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	17
2.2.5. EFECTOS EN EL ORGANISMO.....	18
2.2.6. CAUSAS.....	20
2.2.6.1. CONDICIONES DE TRABAJO	21
2.2.6.2. CARGA DE TRABAJO	21
2.2.6.3. LARGAS HORAS	22
2.2.6.4. ESTADO	22
2.2.6.5. FACTORES ECONÓMICOS.....	23

2.2.6.6.	BULLYING	23
2.2.6.7.	NARCISISMO Y PSICOPATÍA	24
2.2.6.8.	CONFLICTO EN EL LUGAR DE TRABAJO	24
2.2.6.9.	ACOSO SEXUAL	24
2.2.6.10.	GRUPO OCUPACIONAL	24
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	26
III.	OBJETIVOS.....	27
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	27
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
3.3.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	28
IV.	ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	30
4.1.	DISEÑO, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	30
4.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
4.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	30
4.4.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	31
V.	PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
	33	
	CONCLUSIONES.....	43
	RECOMENDACIONES	44
	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	45
	ANEXOS.....	47

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA TESIS

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Es probable que un trabajo saludable sea donde las presiones sobre los empleados sean apropiadas en relación con sus capacidades y recursos, la cantidad de control que tienen sobre su trabajo y el apoyo que reciben de las personas que les importan. Como la salud no es meramente la ausencia de enfermedad o enfermedad, sino un estado positivo de completo bienestar físico, mental y social (OMS, 1986), un ambiente de trabajo saludable es aquel en el que no solo hay una ausencia de condiciones dañinas sino también una abundancia de los que promueven la salud.

Estos pueden incluir una evaluación continua de los riesgos para la salud, el suministro de información y capacitación apropiada sobre cuestiones de salud y la disponibilidad de prácticas y estructuras de apoyo organizativo que promuevan la salud. Un entorno de trabajo saludable es aquel en que el personal ha hecho de la promoción de la salud y la salud una prioridad y parte de su vida laboral.

El estrés relacionado con el trabajo es la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para sobrellevar la situación. El estrés se produce en una amplia gama de circunstancias de trabajo, pero a menudo empeora cuando los empleados sienten que tienen poco apoyo de los supervisores y colegas, así como también tienen poco control sobre los procesos de trabajo. A menudo hay confusión entre la presión o el desafío y el estrés, y en ocasiones se utiliza para justificar una mala práctica de gestión.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA PRINCIPAL Y ESPECÍFICO

Esta investigación examinó el agotamiento profesional en los docentes. Específicamente, el investigador información recopilada para identificar los factores que influyen en el agotamiento. El objetivo de este estudio fue agregar a la investigación actual sobre el agotamiento al observar cómo los factores específicos conducen al agotamiento en los nuevos maestros de escuela secundaria. La intención del estudio fue recopilar información y recopilar

sugerencias de los maestros sobre cómo las escuelas y los distritos pueden hacer cambios organizacionales para reducir agotamiento en su personal.

1.2.1. FORMULACION DEL PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es el nivel de estrés ocupacional en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017?

1.2.2. FORMULACION DEL PROBLEMA ESPECÍFICO

¿Cuál es el nivel de estrés en relación a la dimensión de agotamiento emocional en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017?

¿Cuál es el nivel de estrés en relación a la dimensión de despersonalización en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017?

¿Cuál es el nivel de estrés en relación a la dimensión de realización personal en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017?

1.3. IMPORTANCIA

El propósito de este estudio fue reunir información de los docentes de la IEE José Pardo y Barrera del distrito de Chincha para identificar síntomas y antecedentes de agotamiento. Información de los participantes del estudio sobre su personal experiencias como nuevos maestros de escuela primaria ayudaron al investigador a sugerir estructural cambios para reducir el agotamiento de los maestros y, por lo tanto, aumentar la retención.

El agotamiento entre los maestros se ha informado en la investigación de la literatura durante más de 40 años. En lugar de ser eliminado, el síndrome es

cada vez más común en los docentes, y es un factor que contribuye a un alto desgaste y altas tasas de rotación en el personal escolar. Esta dinámica conduce a problemas dentro de las escuelas, particularmente en la construcción de estabilidad para los maestros, para estudiantes, así como para la comunidad en general. Se necesita más investigación para determinar formas de reconocer y prevenir los síntomas del agotamiento en los nuevos maestros. La siguiente es una revisión de literatura sobre el desgaste del maestro.

II. MARCO TEÓRICO DE LA TESIS

2.1. ANTECEDENTES

Maslach y Jackson (1997) informan que el agotamiento es cada vez más frecuente en la sociedad actual, no porque haya habido un cambio en nosotros como humanos, sino más bien porque han sido cambios fundamentales importantes en los trabajos que los individuos están realizando actualmente. Este cambio es siendo compuesto por cambios similares y relacionados en los espacios físicos e ideológicos.

El síndrome de burnout es probablemente tan viejo como el trabajo humano en sí mismo. Sin embargo, se convirtió en una preocupación de la investigación psicológica en la década de 1970, especialmente en los Estados Unidos. El término fue en primer lugar acuñado por H. Freudenberg en "Journal of Social Issues" en 1974 (Kebza & Šolcová, 2003, p.5). En el artículo Freudenberg habla de agotamiento entre los voluntarios de medicina alternativa instituciones. Posteriormente, se descubrió que el agotamiento puede afectar a los trabajadores con mayor estado tal como doctores, psicólogo, enfermeras y también profesores. En la República Checa el estado de agotamiento mental y la tensión en los maestros se describió a principios del siglo XIX aunque se trataba de la higiene mental de los docentes y la demanda de prevención del estrés.

Los investigadores afirman que la razón principal por la cual el agotamiento se ha convertido en un problema crítico para los trabajadores de hoy es que los valores humanos, como el parentesco y el compromiso, han sido reemplazados por valores económicos, que se han convertido en exagerados como objetivos en la estructura corporativa. En segundo lugar, con los cambios que han tenido lugar en las carreras de hoy, los individuos cada vez más experimentan una falta de correspondencia entre sus personalidades y la naturaleza de los trabajos disponibles. Los factores mencionados por Maslach y Jackson son tan críticos ahora como lo fueron cuando libro fue publicado en 1997. Como los valores humanos siguen siendo superados por los valores económicos en los lugares de trabajo de hoy en día, los empleados están reportando cantidades cada vez mayores de agotamiento, sentimientos de sobrecarga y disminución de la calidad de vida.

El agotamiento es una preocupación para mucha gente hoy y emerge de una lenta "erosión de sentimientos y habilidades a través del tiempo "(p.21). Muchas personas tienden a juzgar mal la gravedad del agotamiento situación, y evitar abordar el problema en sus primeras etapas. A veces, los empleados que muestran los síntomas de agotamiento se deben a que intentan "salir" (p. 21) y hacen menos trabajo.

Este tipo de pensar, juzgar al individuo en lugar de a la situación u organización, es omnipresente. Maslach y Jackson explican esta tendencia de culpa asignada al individuo. Las víctimas tienden a ver sus sentimientos de agotamiento como fallas personales, por lo tanto, tienden a buscar personal soluciones. Esto reconfirma el agotamiento de uno al agregar aislamiento y contribuye a la depresión (Shin, Noh, Jang, Park y Lee, 2013).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. BURNOUT

Burnout es un síndrome con dimensiones físicas, emocionales y mentales, que incluye actitudes negativas hacia la vida, hacia otras personas, o hacia una carrera (Akbaba, 2014). Burnout casi siempre incluye sentimientos de agotamiento, fatiga a largo plazo, desesperación o desesperanza, autoconcepto negativo y falta de productividad en el trabajo (Freudenberger y Richelson, 1980). Las investigaciones sugieren que los maestros nuevos sienten los efectos del agotamiento con más fuerza que los maestros con muchos años de experiencia (Reichl et al, 2014). Los efectos de esto se pueden ver en alto tasas de rotación, con hasta un tercio de los nuevos maestros que dejan la profesión dentro de su primer 3 años en el trabajo (Carroll & Foster, 2008).

2.2.2. ESTRES OCUPACIONAL

El estrés ocupacional es el estrés relacionado con el trabajo. El estrés ocupacional a menudo se deriva de responsabilidades inesperadas y presiones que no se alinean con los conocimientos, habilidades o expectativas de una persona, lo que inhibe la capacidad de uno para hacer frente. El estrés ocupacional puede aumentar cuando los trabajadores no se sienten respaldados por supervisores o colegas, o sienten que tienen poco control sobre los procesos de trabajo.

2.2.3. MODELOS

Debido a que el estrés resulta de las interacciones complejas entre un gran sistema de variables interrelacionadas, existen varias teorías y modelos psicológicos que abordan el estrés laboral.

2.2.3.1. *MODELO DE AJUSTE DEL ENTORNO DE LA PERSONA*

Este modelo "sugiere que la coincidencia entre una persona y su entorno de trabajo es clave para influir en su salud. Para condiciones saludables,

es necesario que las actitudes, habilidades, habilidades y recursos de los empleados coincidan con las demandas de su trabajo. y que los entornos de trabajo deben satisfacer las necesidades, el conocimiento y las habilidades de los trabajadores. La falta de ajuste en cualquiera de estos dominios puede causar problemas, y cuanto mayor es la brecha o inadaptación (subjetiva u objetiva) entre la persona y su entorno, mayor la tensión, a medida que las demandas superan las capacidades, y es necesario que supere la oferta. Estas cepas pueden estar relacionadas con problemas relacionados con la salud, menor productividad y otros problemas de trabajo. Los mecanismos de defensa, como la negación, la reevaluación de las necesidades y el afrontamiento, también operan en el modelo, para tratar de reducir el desajuste subjetivo".

2.2.3.2. *MODELO DE CARACTERÍSTICAS DE TRABAJO*

Este modelo "se enfoca en aspectos importantes de las características del trabajo, como variedad de habilidades, identidad de tarea, significado de tarea, autonomía y retroalimentación. Estas características se proponen para llevar a 'estados psicológicos críticos' de significado con experiencia y responsabilidad experimentada y conocimiento de los resultados. Se propone que las características de trabajo positivas o negativas dan lugar a estados mentales que conducen a los correspondientes resultados cognitivos y de comportamiento, por ejemplo, motivación, satisfacción, ausentismo, etc. En conjunto con el modelo, Hackman y Oldham (1980) desarrollaron la Encuesta de Diagnóstico del Trabajo, un cuestionario para el análisis del trabajo, que implica tipos clave de rediseño del trabajo, incluyendo la combinación de tareas, la creación de métodos de retroalimentación, el enriquecimiento del trabajo, etc. "

2.2.3.3. *MODELO DE DIATESIS-ESTRÉS*

Este modelo considera los comportamientos como una carga de susceptibilidad junto con el estrés de las experiencias de la vida. [5] [6] Es útil distinguir las condiciones de trabajo estresantes o estresores de las reacciones o tensiones de un individuo. Las tensiones pueden ser mentales, físicas o emocionales. El estrés ocupacional puede ocurrir

cuando existe una discrepancia entre las demandas del entorno / lugar de trabajo y la capacidad del individuo para llevar a cabo y completar estas demandas. A menudo, un factor estresante puede llevar al cuerpo a tener una reacción fisiológica que puede presionar a una persona tanto física como mentalmente. Una variedad de factores contribuyen al estrés en el lugar de trabajo, como una carga de trabajo excesiva, aislamiento, extensas horas trabajadas, ambientes de trabajo tóxicos, falta de autonomía, relaciones difíciles entre compañeros de trabajo y directivos, intimidación por parte de la gerencia, hostigamiento y falta de oportunidades o motivación para avanzar en el nivel de habilidad.

2.2.3.4. *MODELO DE RECURSOS DE DEMANDA DE EMPLEO*

Este modelo postula que la tensión es una respuesta al desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos que tiene para enfrentar esas demandas.

- Las demandas de trabajo: los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales de un trabajo que requieren un esfuerzo o habilidades físicas y / o psicológicas sostenidas. Por lo tanto, están asociados con el gasto de tiempo y energía.
- Recursos de trabajo: los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que ayudan a lograr los objetivos de trabajo; reducir las demandas de trabajo y el costo fisiológico y psicológico asociado; estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo.

2.2.3.5. *MODELO DE DESEQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA*

Este modelo se enfoca en la relación recíproca entre esfuerzos y recompensas en el trabajo. "Más específicamente, el Modelo ERI afirma que el trabajo caracterizado por altos esfuerzos y bajas recompensas representa un déficit de reciprocidad entre altos 'costos' y bajas 'ganancias', lo que podría provocar emociones negativas en los empleados expuestos. Los sentimientos que los acompañan pueden causar reacciones de tensión sostenida Entonces, trabajar duro sin recibir

una apreciación adecuada o ser tratados de manera justa son ejemplos de un desequilibrio estresante. Otra suposición del Modelo ERI se refiere a las diferencias individuales en la experiencia del desequilibrio esfuerzo-recompensa. Se supone que los empleados se caracterizan por un patrón motivacional de excesivo el compromiso relacionado con el trabajo y una gran necesidad de aprobación (es decir, un compromiso excesivo) responderán con más reacciones de tensión ante un desequilibrio esfuerzo-recompensa.

2.2.4. ORIGENES

Las fuentes de estrés ocupacional provienen de:

- un ambiente de trabajo tóxico
- carga de trabajo negativa
- aislamiento
- tipos de horas trabajadas
- conflicto de roles y ambigüedad de roles
- falta de autonomía, barreras de desarrollo profesional
- relaciones difíciles con los administradores y / o compañeros de trabajo
- intimidación gerencial
- remolcar a las puertas equivocadas
- acoso ,
- y clima organizacional

Estas fuentes individuales demuestran que el estrés puede ocurrir específicamente cuando surge un conflicto de las demandas laborales del empleado y del empleado mismo. Si no se maneja adecuadamente, el estrés puede convertirse en angustia.

2.2.4.1. AFRONTAMIENTO

La capacidad del empleado para hacer frente a las horas específicas trabajadas, el nivel de productividad esperado, el entorno físico, así como la expectativa del trabajo deseado por la gerencia. Por ejemplo, la

investigación muestra que los turnos nocturnos en particular tienen una alta posibilidad de impacto negativo para la salud del empleado. En relación con esto, aproximadamente el 20 por ciento de los trabajadores del turno de noche han experimentado disfunciones psicofisiológicas, incluidas las enfermedades del corazón. Los factores extremos pueden afectar los niveles de competencia de los empleados.

2.2.4.2. PAPEL EN LA ORGANIZACIÓN

Asociado con la clasificación jerárquica de ese empleado en particular dentro de la organización. La alta gerencia tiene el derecho de supervisar el funcionamiento general de la organización. Esto causa angustia potencial ya que el empleado debe ser capaz de realizar tareas simultáneas.

2.2.4.3. EL DESARROLLO PROFESIONAL

La seguridad de su ocupación, los niveles de promoción, etc. son todas fuentes de estrés, ya que este mercado empresarial en términos de tecnología de dominio económico está en constante cambio.

2.2.4.4. RELACIONES INTERPERSONALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

El lugar de trabajo es una industria basada en la comunicación y la interacción. Estas relaciones (ya sean desarrolladas o en desarrollo) pueden ser problemáticas o positivas. Los estresores comunes incluyen acoso, discriminación, opiniones sesgadas, rumores y otros comentarios despectivos.

2.2.4.5. CLIMA O ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La comunicación general, el estilo de gestión y la participación entre grupos de empleados son variables a considerar. En esencia, la influencia

resultante de la alta tasa de participación, la planificación colaborativa y las responsabilidades igualmente dispersas proporciona un efecto positivo en la reducción del estrés, el rendimiento laboral mejorado, la satisfacción en el trabajo y la disminución de los trastornos psicosomáticos.

2.2.5. EFECTOS EN EL ORGANISMO

Los trastornos relacionados con el estrés abarcan una amplia gama de afecciones, que incluyen trastornos psicológicos (p. Ej., Depresión, ansiedad, trastorno de estrés postraumático) y otros tipos de tensión emocional (p. Ej., Insatisfacción, fatiga, tensión, etc.), comportamientos inadaptados (p. Ej., agresión, abuso de sustancias) y deterioro cognitivo (por ejemplo, problemas de concentración y memoria). A su vez, estas condiciones pueden llevar a un rendimiento laboral deficiente, un mayor ausentismo, menos productividad laboral o incluso lesiones. "Si no se trata, el estrés consistentemente alto puede convertirse en una enfermedad crónica, que puede agravar las condiciones de salud mental y las condiciones físicas crónicas (diabetes, hipertensión, sistema inmune débil). Estas condiciones no solo disminuyen el bienestar de los trabajadores y aumentan la salud del empleador los costos de los beneficios, contribuyen a una mayor incidencia de lesiones. Los niveles constantemente altos de estrés aumentan el riesgo de lesiones ocupacionales. Un estudio de camioneros ligeros / de corta distancia, un grupo que experimenta altas tasas de lesiones y problemas de salud mental, encontró que el estrés las probabilidades de lesiones laborales en un 350%".

El estrés laboral también se asocia con diversas reacciones biológicas que pueden llevar finalmente a una salud comprometida, como la enfermedad cardiovascular, o en casos extremos la muerte. Debido a la alta presión y las exigencias en el lugar de trabajo, se ha demostrado que las demandas se correlacionan con un aumento de las tasas de ataque cardíaco, hipertensión y otros trastornos. En Nueva York, Los Ángeles y Londres, entre otros municipios, se reconoce la relación entre el estrés laboral y los ataques cardíacos.

Los problemas en el trabajo están más fuertemente asociados con las quejas de salud que cualquier otro factor estresante de la vida, más que incluso problemas financieros o problemas familiares. El estrés ocupacional representa más del 10% de las reclamaciones de salud relacionadas con el trabajo. Muchos estudios sugieren que los trabajos psicológicamente exigentes que les permiten a los empleados poco control sobre el proceso de trabajo aumentan el riesgo de enfermedad cardiovascular. Las investigaciones indican que el estrés laboral aumenta el riesgo de desarrollar trastornos musculo esqueléticos en la parte posterior y superior de la extremidad. Otros trastornos que pueden ser causados o exacerbados por el estrés laboral incluyen trastornos del sueño, dolor de cabeza, trastornos del humor, malestar estomacal, hipertensión, colesterol alto, enfermedad autoinmune, enfermedad cardiovascular, depresión y ansiedad. El estrés en el trabajo también puede aumentar el riesgo de adquirir una infección y el riesgo de accidentes en el trabajo.

Los altos niveles de estrés están asociados con aumentos sustanciales en la utilización de los servicios de salud. Los trabajadores que informan que experimentan estrés en el trabajo también muestran un uso excesivo de la atención médica. En un estudio de 1998 de 46,000 trabajadores, los costos de atención médica fueron casi un 50% mayores para los trabajadores que reportan altos niveles de estrés en comparación con los trabajadores de "bajo riesgo". El incremento aumentó a casi 150%, un aumento de más de \$ 1,700 por persona al año, para los trabajadores que reportan altos niveles de estrés y depresión. Los costos de atención médica aumentan en un 200% en aquellos con depresión y alto estrés laboral. Además, períodos de discapacidad debido al estrés laboral tienden a ser mucho más largos que los períodos de incapacidad para otras lesiones y enfermedades ocupacionales.

Las reacciones fisiológicas al estrés pueden tener consecuencias para la salud a lo largo del tiempo. Los investigadores han estado estudiando cómo el estrés afecta el sistema cardiovascular, y cómo el estrés laboral puede conducir a la hipertensión y la enfermedad arterial coronaria. Estas enfermedades, junto con otras enfermedades inducidas por el estrés tienden a ser bastante comunes en los lugares de trabajo estadounidenses. Hay cuatro reacciones fisiológicas principales al estrés:

- La sangre se transfiere al cerebro y a grandes grupos musculares, y lejos de las extremidades, la piel y los órganos que actualmente no sirven al cuerpo.
- Un área cerca del tronco encefálico, conocida como sistema de activación reticular, se pone a trabajar, lo que provoca un estado de agudeza y agudización de la audición y la visión.
- Los compuestos energéticos de glucosa y ácidos grasos se liberan en el torrente sanguíneo.
- Los sistemas inmunológico y digestivo se cierran temporalmente.

2.2.6. CAUSAS

El estrés laboral es el resultado de diversas interacciones del trabajador y el entorno del trabajo que realizan sus funciones. La ubicación, el género, el entorno y muchos otros factores contribuyen a la acumulación de estrés. El estrés laboral es el resultado de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Las opiniones difieren en la importancia de las características de los trabajadores frente a las condiciones de trabajo como la causa principal del estrés laboral. Los diferentes puntos de vista sugieren diferentes formas de prevenir el estrés en el trabajo. Diferencias en las características individuales, como la personalidad y las habilidades de afrontamiento puede ser muy importante para predecir si ciertas condiciones laborales provocarán estrés. En otras palabras, lo que es estresante para una persona puede no ser un problema para otra persona. Este punto de vista subyace a las estrategias de prevención que se centran en los trabajadores y las formas de ayudarlos a hacer frente a las exigentes condiciones de trabajo. En general, el estrés ocupacional es causado por un desajuste entre el esfuerzo percibido y la recompensa percibida, y / o una sensación de bajo control en un trabajo con grandes demandas. El bajo nivel de apoyo social en el trabajo y la inseguridad laboral también pueden aumentar el estrés laboral. Los factores estresantes psicosociales son una causa importante de estrés laboral.

2.2.6.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Aunque la importancia de las diferencias individuales no se puede ignorar, la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de las personas. Tal evidencia argumenta a favor de un mayor énfasis en las condiciones de trabajo como la fuente clave del estrés laboral, y para el rediseño del trabajo como una estrategia de prevención primaria. Grandes encuestas sobre las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones reconocidas como factores de riesgo de estrés laboral, se llevaron a cabo en los Estados miembros de la Unión Europea. En 1990, 1995 y 2000. Los resultados mostraron una tendencia temporal que sugiere un aumento en la intensidad del trabajo. En 1990, el porcentaje de trabajadores que informaron que trabajaban a altas velocidades al menos un cuarto de su tiempo de trabajo fue del 48%, aumentando al 54% en 1995 y al 56% en 2000. Del mismo modo, el 50% de los trabajadores informaron que trabajan en contra plazos ajustados al menos un cuarto de su tiempo de trabajo en 1990, aumentando al 56% en 1995 y al 60% en 2000. Sin embargo, no se notó ningún cambio en el período 1995-2000 (datos no recopilados en 1990) en el porcentaje de trabajadores informando el tiempo suficiente para completar las tareas.

2.2.6.2. CARGA DE TRABAJO

En un entorno laboral, lidiar con la carga de trabajo puede ser estresante y servir como un factor estresante para los empleados. Hay tres aspectos de la carga de trabajo que pueden ser estresantes.

- Carga de trabajo cuantitativa o sobrecarga: tener más trabajo por hacer de lo que se puede lograr cómodamente.
- Carga de trabajo cualitativa: tener un trabajo que es demasiado difícil.
- Subcarga: Tener trabajo que no usa las habilidades y habilidades de un trabajador.

La carga de trabajo como demanda de trabajo es un componente principal del modelo de estrés de control de la demanda. Este modelo sugiere que los trabajos con altas exigencias pueden ser estresantes,

especialmente cuando el individuo tiene poco control sobre el trabajo. En otras palabras, el control sirve como amortiguador o factor de protección cuando las demandas o la carga de trabajo son altas. Este modelo se amplió al modelo de control de demanda-soporte que sugiere que la combinación de un alto control y un alto apoyo social en el trabajo amortiguan los efectos de las altas demandas.

Como demanda de trabajo, la carga de trabajo también es relevante para las demandas de trabajo: modelo de recursos de estrés que sugiere que los trabajos son estresantes cuando las demandas (p. Ej., La carga de trabajo) exceden los recursos del individuo para manejarlos.

2.2.6.3. LARGAS HORAS

Un porcentaje sustancial de estadounidenses trabaja muchas horas. Según una estimación, más del 26% de los hombres y más del 11% de las mujeres trabajaban 50 horas por semana o más en 2000. Estas cifras representan un aumento considerable en las últimas tres décadas, especialmente para las mujeres. Según el Departamento de Trabajo, ha habido un aumento en el número de horas en el lugar de trabajo por las mujeres empleadas, un aumento en las semanas extendidas de trabajo (> 40 horas) por los hombres, y un aumento considerable en las horas de trabajo combinadas entre las parejas trabajadoras , especialmente parejas con niños pequeños.

2.2.6.4. ESTADO

El estado de una persona en el lugar de trabajo también puede afectar los niveles de estrés. Si bien el estrés en el trabajo tiene el potencial de afectar a los empleados de todas las categorías; aquellos que tienen muy poca influencia para aquellos que toman decisiones importantes para la compañía. Sin embargo, los empleados menos poderosos (es decir, aquellos que tienen menos control sobre sus trabajos) tienen más probabilidades de sufrir estrés que los trabajadores poderosos. Los gerentes y otros tipos de trabajadores son vulnerables a la sobrecarga de trabajo.

2.2.6.5. FACTORES ECONÓMICOS

Los factores económicos que enfrentan los empleados en el siglo XXI se han relacionado con un aumento en los niveles de estrés. Investigadores y comentaristas sociales han señalado que las revoluciones de las computadoras y las comunicaciones han hecho que las empresas sean más eficientes y productivas que nunca. Sin embargo, esta ventaja en la productividad ha provocado mayores expectativas y una mayor competencia, lo que ha aumentado el estrés del empleado.

Los siguientes factores económicos pueden provocar estrés en el lugar de trabajo:

- Presión de los inversores, que pueden retirar rápidamente su dinero de las acciones de la empresa.
- La falta de comercio y sindicatos profesionales en el lugar de trabajo.
- Rivalidades entre empresas causadas por los esfuerzos de las empresas para competir globalmente
- La voluntad de las empresas de despedir rápidamente a los trabajadores para hacer frente a los entornos comerciales cambiantes.

2.2.6.6. BULLYING

La intimidación en el lugar de trabajo también puede contribuir al estrés. Esto se puede dividir en cinco categorías diferentes:

- Amenaza al estado de la profesión
- Amenaza a estado personal
- Aislamiento
- Exceso de trabajo
- Desestabilización, es decir, falta de crédito para el trabajo, tareas sin sentido, etc.

Esto en efecto puede crear un ambiente de trabajo hostil para los empleados que, a su vez, puede afectar su ética de trabajo y su contribución a la organización.

2.2.6.7. NARCISISMO Y PSICOPATÍA

Thomas sugiere que tiende a haber un mayor nivel de estrés entre las personas que trabajan o interactúan con un narcisista, lo que a su vez aumenta el absentismo y la rotación del personal. Boddy encuentra la misma dinámica donde hay psicópatas corporativos en la organización.

2.2.6.8. CONFLICTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se ha demostrado que el conflicto interpersonal entre las personas en el trabajo es uno de los factores estresantes más frecuentemente notados por los empleados. Se ha observado que el conflicto es un indicador del concepto más amplio de acoso en el lugar de trabajo. Se relaciona con otros factores estresantes que pueden ocurrir simultáneamente, como el conflicto de roles, la ambigüedad de roles y la carga de trabajo. También se relaciona con tensiones como ansiedad, depresión, síntomas físicos y bajos niveles de satisfacción laboral.

2.2.6.9. ACOSO SEXUAL

Las mujeres son más propensas que los hombres a sufrir acoso sexual, especialmente aquellos que trabajan en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Además, un estudio indicó que el acoso sexual afecta negativamente el bienestar psicológico de los trabajadores. Otro estudio encontró que el nivel de acoso en los lugares de trabajo conduce a diferencias en el desempeño de las tareas relacionadas con el trabajo. Los altos niveles de acoso se relacionaron con los peores resultados, y ningún acoso se relacionó con los resultados menos negativos. En otras palabras, las mujeres que habían experimentado un mayor nivel de acoso tenían más probabilidades de tener un rendimiento bajo en los lugares de trabajo.

2.2.6.10. GRUPO OCUPACIONAL

Los grupos ocupacionales más bajos corren mayor riesgo de sufrir problemas de salud relacionados con el trabajo que los grupos

ocupacionales superiores. Esto se debe en parte al trabajo adverso y a las condiciones de empleo. Además, tales condiciones tienen mayores efectos sobre la mala salud para aquellos en posiciones socioeconómicas más bajas.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

El estrés es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

El Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales es un sistema de clasificación de los trastornos mentales que proporciona descripciones claras de las categorías diagnósticas, con el fin de que los clínicos e investigadores de las ciencias de la salud puedan diagnosticar, estudiar e intercambiar información y tratar los distintos trastornos.

La neurastenia, en psiquiatría, es un trastorno neurótico caracterizado por un cansancio inexplicable que aparece después de realizar un esfuerzo mental o físico.

La despersonalización es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos.

III. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar el nivel de estrés ocupacional en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer el nivel de estrés en relación a la dimensión de agotamiento emocional en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017.

Conocer el nivel de estrés en relación a la dimensión de despersonalización en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017.

Conocer el nivel de estrés en relación a la dimensión de realización personal en los docentes de la institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
SINDROME DE BURNOUT	Maslach y sus colegas "provocaron un sistema sistemático y complejo concepción del agotamiento. Maslach "s et al. Encuesta (2001, p.44) identificó tres significativos, aspectos separados del agotamiento, es decir, agotamiento, despersonalización e ineficacia. Por el	Agotamiento emocional	Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días
		Despersonalización	Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	5, 10, 11, 15, 22	
		Realización personal	Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	

	término despersonalización Maslach et al. Significa "cinismo, erosión del compromiso con la ocupación".		realización personal en el trabajo.		
--	---	--	--	--	--

IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

4.1. DISEÑO, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El investigador selecciona el diseño cuantitativo, de tipo descriptivo y corte trasversal, se examinara procesos detrás de identificación con la Institución y el desgaste subyacente. Citando establecida investigaciones que demuestran un vínculo entre la identificación y el desgaste de la organización, los investigadores específicamente mirado las influencias de mediación de apoyo social y la eficacia colectiva en consumo de maestros.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la Institución se cuenta con 49 docentes en el nivel secundario, los cuales se seleccionaron a quienes querían participar de la investigación y descartando a quienes no, los participantes fueron todos los maestros empleados del institución educativa emblemática “José Pardo y Barreda” del distrito de Chincha en el periodo de noviembre y diciembre del año 2017, Los participantes tenían una edad media de 47 (entre 28 y 63 años).

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54

2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30

3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La escala se mide según los siguientes rangos:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

4.4. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Los datos físicos obtenidos se tabularon en el programa estadístico de IBM SPSS 24, en los siguientes en la siguiente forma:

- Recogida de la información
- Codificación
- Tabulación

- Análisis e interpretación
- Verificación de hipótesis
- Conclusiones y recomendaciones

V. PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

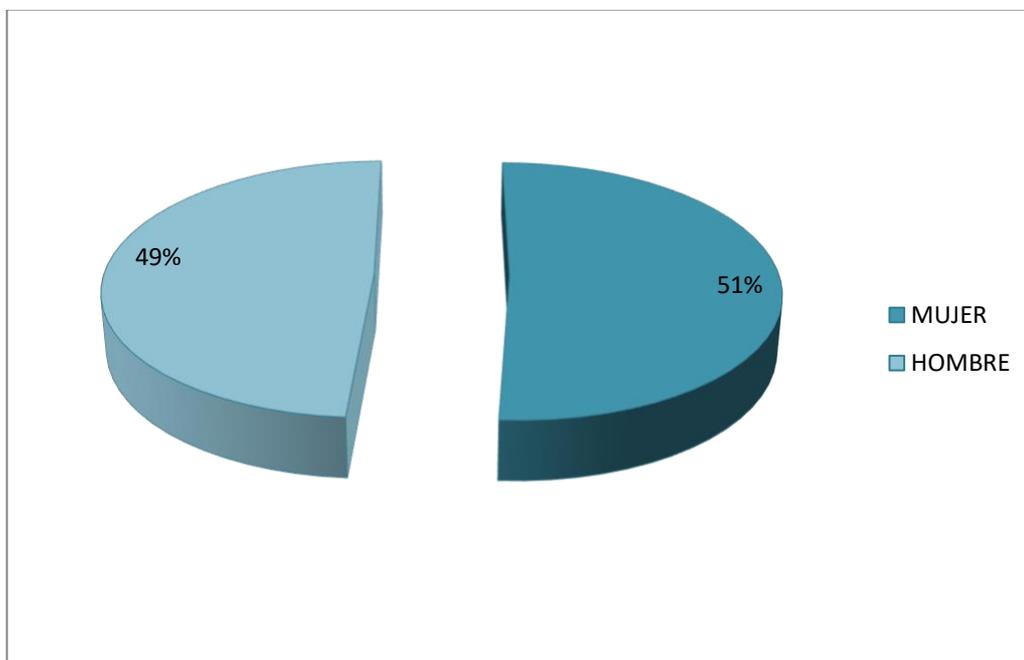
Para la presentación de los resultados después de haber obtenidos los datos manuales recopilados de los docentes, se procedió a tabularlos en el programa informático SPSS 24, para ser analizados y graficados respectivamente.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA

TABLA 1: SEXO

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	MUJER	25	51%
2	HOMBRE	24	49%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

GRAFICO 1: SEXO

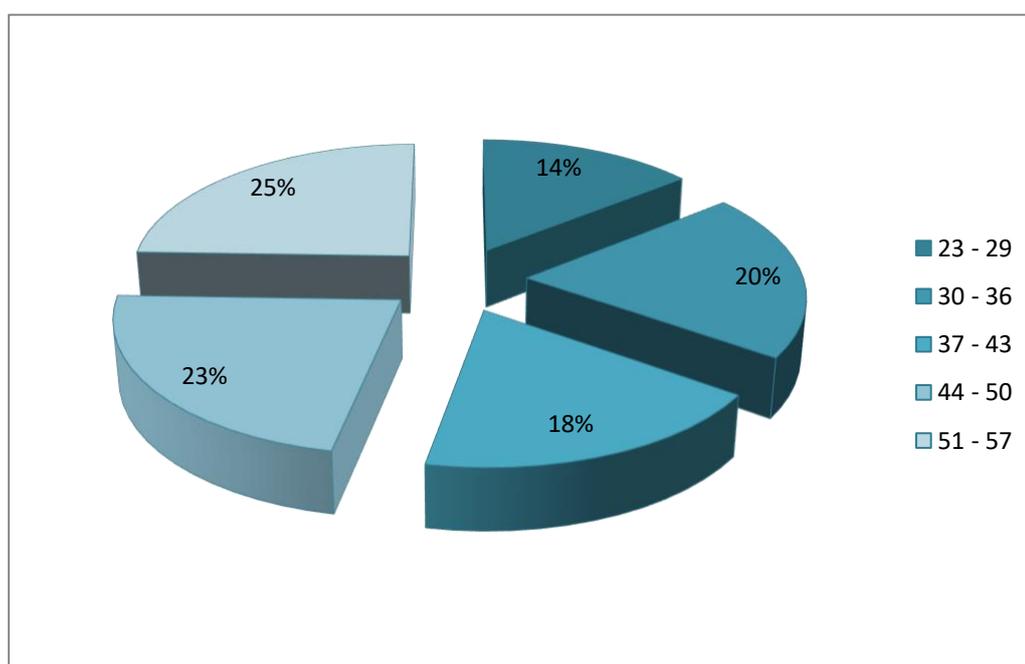


**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA**

TABLA 2: EDAD

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	23 - 29	7	14%
2	30 - 36	10	20%
3	37 - 43	9	18%
4	44 - 50	11	22%
5	51 - 57	12	24%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

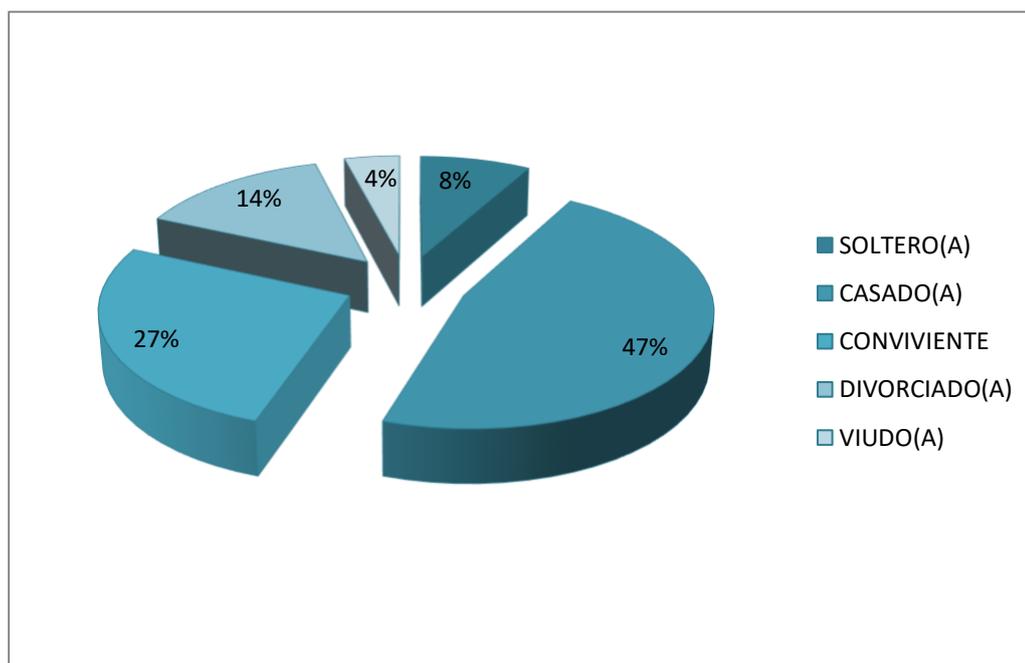
GRAFICO 2: EDAD



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA
TABLA 3: ESTADO CIVIL

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	SOLTERO(A)	4	8%
2	CASADO(A)	23	47%
3	CONVIVIENTE	13	27%
4	DIVORCIADO(A)	7	14%
5	VIUDO(A)	2	4%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

GRAFICO 3: ESTADO CIVIL



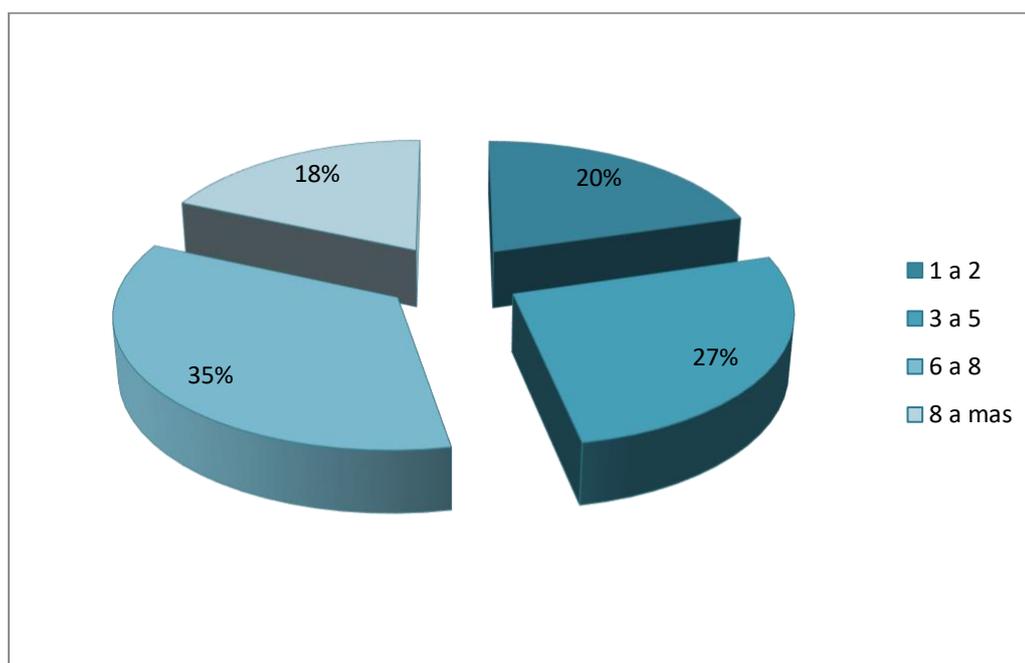
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA

TABLA 4: NUMERO DE INTEGRANTES EN SU FAMILIA

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	1 a 2	10	20%
2	3 a 5	13	27%
3	6 a 8	17	35%
4	8 a mas	9	18%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

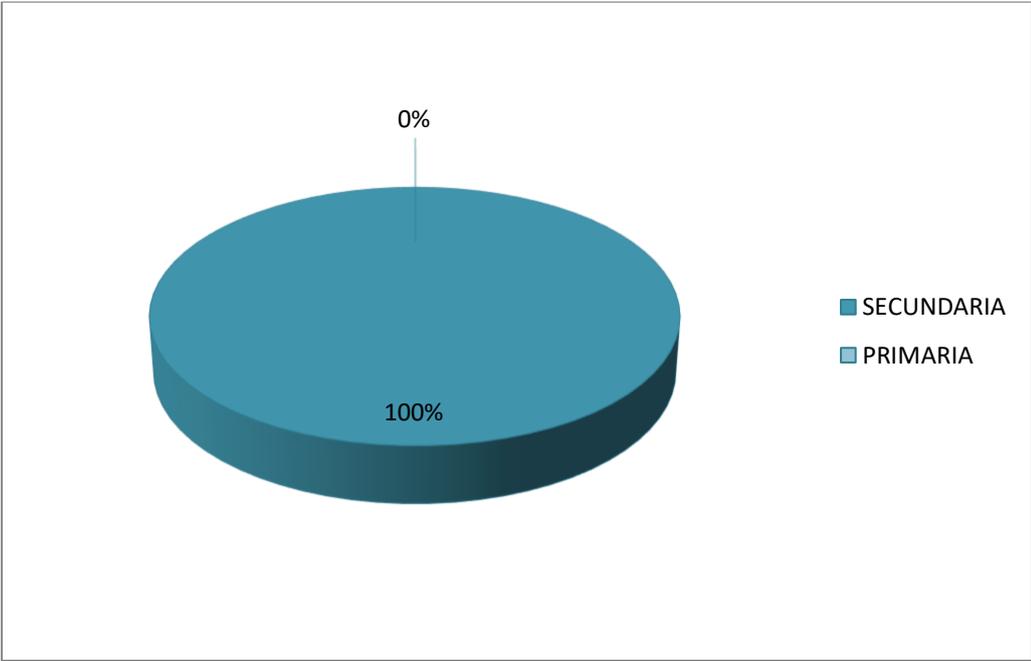
GRAFICO 4: NUMERO DE INTEGRANTES EN SU FAMILIA



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA
TABLA 5: NIVEL DE ENSEÑANZA

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	SECUNDARIA	49	100%
2	PRIMARIA	0	0%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

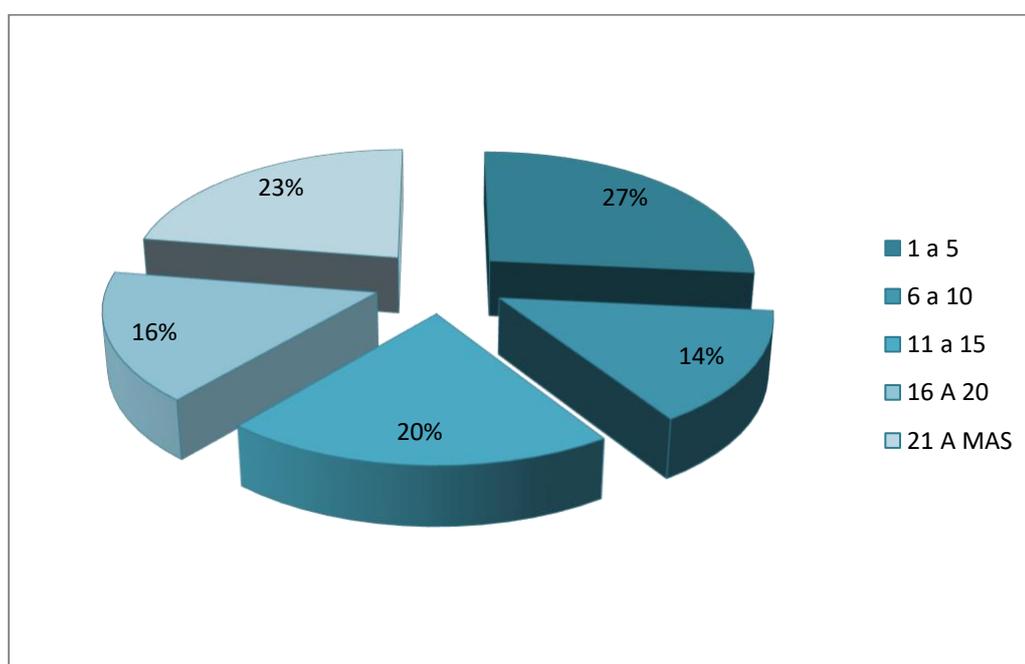
GRAFICO 5: NIVEL DE ENSEÑANZA



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA
TABLA 6: AÑOS DE EXPERIENCIA

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	1 a 5	13	27%
2	6 a 10	7	14%
3	11 a 15	10	20%
4	16 A 20	8	16%
5	21 A MAS	11	22%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

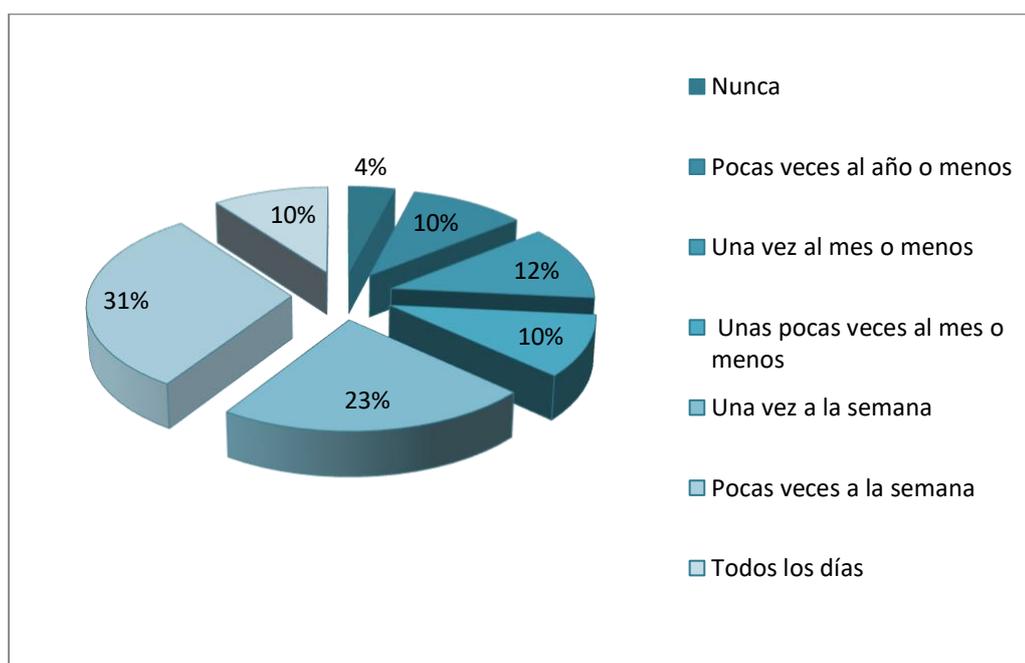
GRAFICO 6: AÑOS DE EXPERIENCIA



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA
TABLA 7: AGOTAMIENTO EMOCIONAL

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	Nunca	2	4%
2	Pocas veces al año o menos	5	10%
3	Una vez al mes o menos	6	12%
4	Unas pocas veces al mes o menos	5	10%
5	Una vez a la semana	11	22%
6	Pocas veces a la semana	15	31%
7	Todos los días	5	10%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

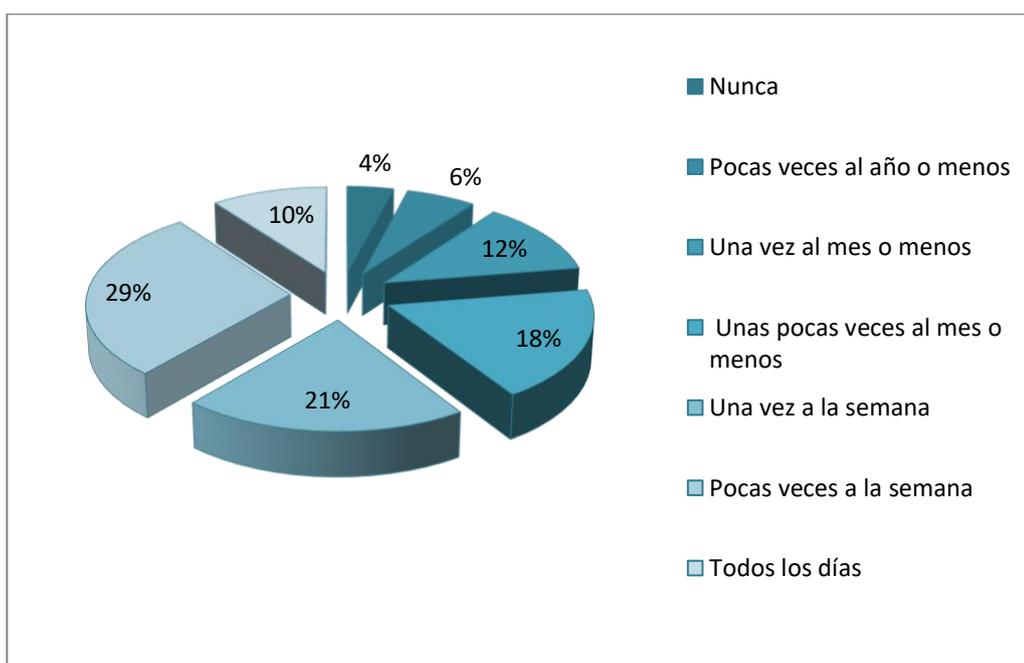
GRAFICO 7: AGOTAMIENTO EMOCIONAL



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA
TABLA 8: DESPERSONALIZACION**

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	Nunca	2	4%
2	Pocas veces al año o menos	3	6%
3	Una vez al mes o menos	6	12%
4	Unas pocas veces al mes o menos	9	18%
5	Una vez a la semana	10	20%
6	Pocas veces a la semana	14	29%
7	Todos los días	5	10%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

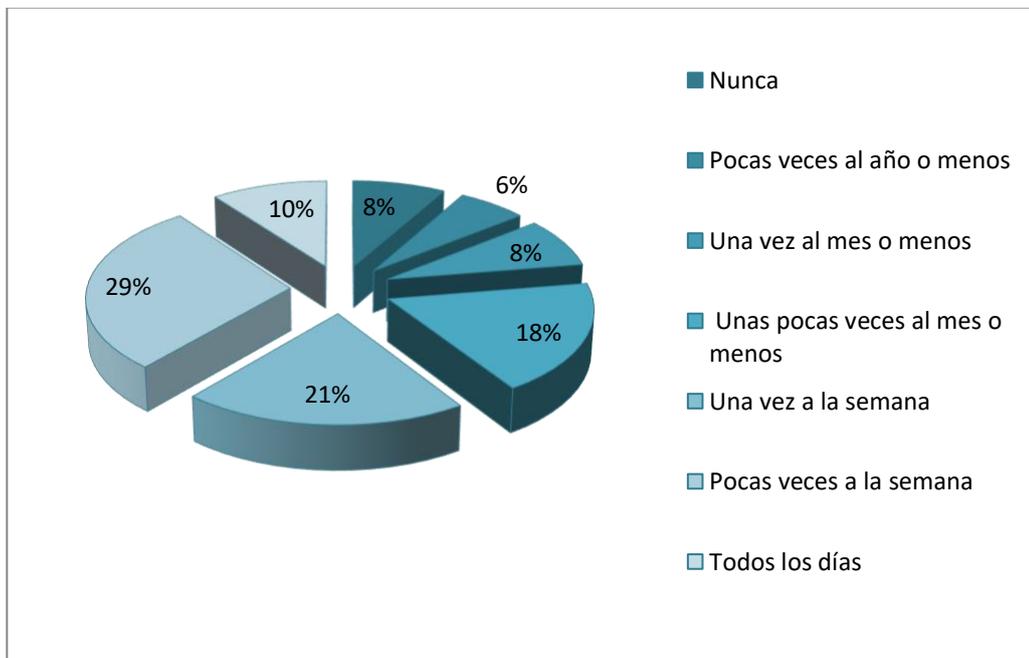
GRAFICO 8: DESPERSONALIZACION



I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA
TABLA 9: REALIZACION PERSONAL

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	Nunca	4	8%
2	Pocas veces al año o menos	3	6%
3	Una vez al mes o menos	4	8%
4	Unas pocas veces al mes o menos	9	18%
5	Una vez a la semana	10	20%
6	Pocas veces a la semana	14	29%
7	Todos los días	5	10%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

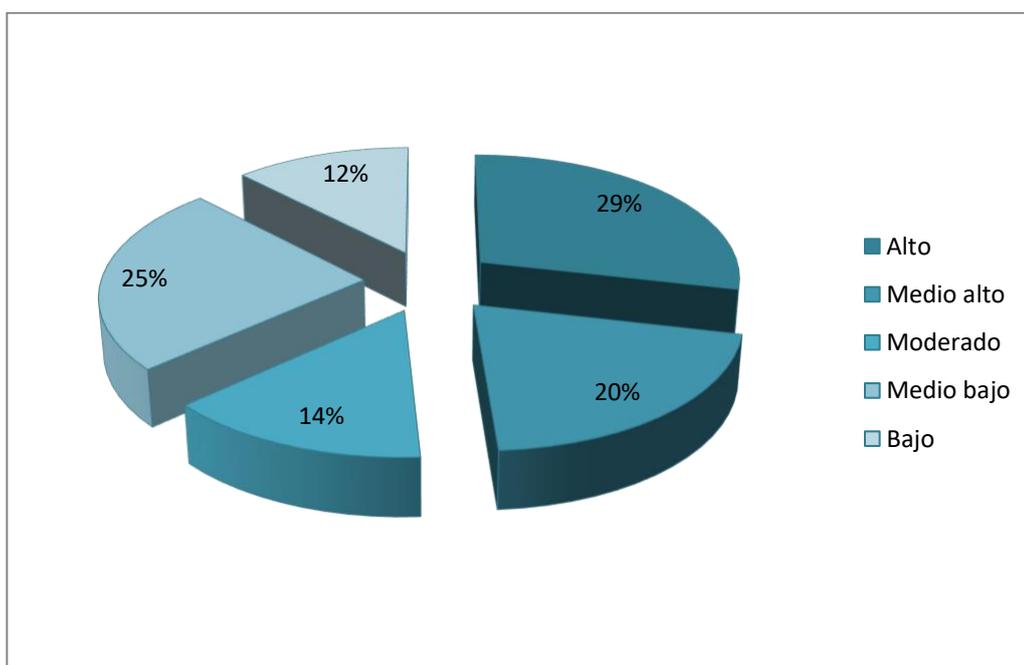
GRAFICO 9: REALIZACION PERSONAL



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA
TABLA 10: ESTRES OCUPACIONAL

CODIGO	SIGNIFICADO	FRECUENCIAS	%
1	Alto	14	29%
2	Medio alto	10	20%
3	Moderado	7	14%
4	Medio bajo	12	24%
5	Bajo	6	12%
	TOTAL DE FRECUENCIAS	49	100%

GRAFICO 10: ESTRES OCUPACIONAL



CONCLUSIONES

El estrés ocupacional es un elemento inevitable, incluso a veces necesario, del ambiente de trabajo, pero no tiene que traducirse en una disfunción organizacional ni en problemas médicos, psicológicos o de comportamiento. Revisamos brevemente la evidencia sobre los riesgos para la salud asociados con el estrés ocupacional, y luego nos enfocamos en la aplicación del manejo preventivo del estrés, desarrollado a partir de las raíces de la medicina preventiva y la salud pública, para mejorar la eustress y evitar la angustia.

Con base a los análisis de los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados de la investigación aportan un perfil de Burnout con niveles moderados altos en la muestra de docentes analizados. A su vez, se detectan algunos aspectos que pueden resultar indicadores de aviso o alerta, puesto que hemos comprobado la existencia de un porcentaje elevado de docentes a los que podríamos considerar susceptibles a padecer Burnout.
- Se evidencia que les afecta de manera moderada en su salud laboral, pero son un claro indicador que, en un futuro, pueden progresar hacia sensaciones estresantes y síndrome de Burnout.
- Como aspectos destacables de MBI, encontramos que si bien es cierto que en las subdimensiones de despersonalización y de baja realización personal, se manifiesta una elevada incidencia, sí que detectamos indicios que apuntan una incipiente presencia de las mismas en la realidad de los docentes objeto de estudio. Más contundentes son los resultados obtenidos en la subdimensión de cansancio emocional, puesto que se evidencia una alta significación de la misma, comportando la evidente sensación de cansancio físico y emocional por su parte. Estamos ante la percepción del esfuerzo reiterado que apunta la posibilidad de seguir evolucionando, puesto que la media de la edad de éstos docentes, indica que deberán seguir aún muchos años en activo.

RECOMENDACIONES

Un área de investigación relacionada con el estrés ocupacional es el floreciente campo de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Las personas de hoy están en busca de la felicidad, el significado y la paz interior, sin embargo, muchos encuentran desafiante esta búsqueda debido al estrés en el trabajo y en el hogar. El estrés ocupacional puede tener consecuencias de gran alcance. En su modelo de estrés que enfatiza la relación entre las fuentes del estrés laboral (características de trabajo intrínsecas, interfaz de trabajo a domicilio, relaciones de trabajo interpersonal), Cooper y Cartwright sostienen que el estrés ocupacional puede afectar negativamente el cuerpo y la mente de los empleados así como la salud financiera de una empresa. Considere la interfaz entre el hogar y el trabajo, en la cual las personas experimentan un mayor estrés a medida que su trabajo laboral domina sus vidas fuera del trabajo, y viceversa. Una vía alentadora de investigación es el concepto de bienestar, que incluye la psicología positiva. Sugerimos que esto se extienda desde el marco de prevención, mejorando TPSM.

Las intervenciones de psicología positiva (PPI) se derivan de la investigación que se centra en enseñar a las personas cómo aumentar el pensamiento y las conductas positivas a través de ejercicios breves autoadministrados. Utilizando la teoría del manejo preventivo del estrés, los IBP se pueden administrar en los niveles primario, secundario y terciario del estrés preventivo. Además, pueden funcionar tanto a nivel individual como organizacional. Ejemplos de PPI son escribir cartas de gratitud, pensar con optimismo, reinventar experiencias positivas y socializar.

Un análisis sintético de 30 estudios de seguimiento sobre la felicidad y la longevidad encontró que la felicidad no pudo predecir la longevidad en las poblaciones enfermas, pero sí entre las poblaciones sanas. Veenhoven dice que "podemos hacer que las personas sean más saludables haciéndolos más felices". La implicación no es que la felicidad cure la enfermedad sino, lo que es más importante, que sirva como un factor protector contra enfermarse.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Cannon WB Destaca y las tensiones de la homeostasis. A.m. J. Med. Sci. 1935; 189 : 13-14. doi: 10.1097 / 00000441-193501000-00001

Selye H. El estrés en la salud y la enfermedad. Butterworths; Boston, MA, EE. UU .: 1976.

Quick JC, Quick JD Estrés Organizacional y Gestión Preventiva. McGraw-Hill; Nueva York, NY, EE. UU .: 1984.

Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ Prevención de los trastornos psicológicos relacionados con el trabajo: una estrategia nacional propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) . Psychol. 1990; 45 : 1146-1158. doi: 10.1037 / 0003-066X.45.10.1146.

Rahe RH Paths to Health and Resilience: gestione el estrés y desarrolle el afrontamiento. Booksurge Publishing; Charleston, Carolina del Sur, EE. UU . 2009.

Cooper LC, Payne R. Estrés en el trabajo. Wiley; Nueva York, NY, EE. UU .: 1978.

Ganster CD, Rosen CC El estrés laboral y la salud de los empleados: una revisión multidisciplinaria. J. Manag. 2013; 39 : 1085-1122. doi: 10.1177 / 0149206313475815.

Baum A., Trevino LA, Dougall AL El estrés y los cánceres. En: Contrada RJ, Baum A., editores. El Manual de Ciencia de Estrés: Biología, Psicología y Salud. Springer Publishing Company, LLC; Nueva York, NY, EE. UU .: 2011. pp. 411-424.

Gutman DA, Nemeroff CB Estrés y depresión. En: Contrada RJ, Baum A., editores. El Manual de Ciencia de Estrés: Biología, Psicología y Salud. Springer Publishing Company, LLC; Nueva York, NY, EE. UU .: 2011. pp. 345-357.

Maslach C. Comprender el desgaste laboral. En: Rossi AM, Perrewe PL, Sauter SL, editores. Estrés y calidad de la vida laboral: perspectivas actuales en salud ocupacional. Publicación de la edad de la información; Greenwich, CT, EE. UU .: 2006. pp. 37-51.

Hargrove MB, Quick JC, Nelson DL, Quick JD. La teoría del manejo preventivo del estrés: una revisión y evaluación de 33 años. Stress Health. 2011; 27 : 182-193. doi: 10.1002 / smi.1417.

Benson H., Casey A., Dadoly A., Coltera F., Slon S., Allison KC Manejo del estrés: enfoques para prevenir y reducir el estrés. Harvard Health Publications; Boston, MA, EE. UU .: 2008.

Quick JC, Wright TA, Adkins JA, Nelson DL, Quick JD Gestión preventiva del estrés en las organizaciones. 2nd ed. Asociacion Americana de Psicologia; Washington, DC, EE. UU .: 2013.

Seligman MEP, Pawelski JO Psicología positiva: preguntas frecuentes. Psychol. Inq. 2003; 14 : 159-163.

Berg ME, Karlsen JT Gestionar el estrés en proyectos utilizando herramientas de liderazgo de coaching. Ing. Manag. J. 2013; 25: 52-61. doi: 10.1080 / 10429247.2013.11431995.



ANEXOS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA



PRESENTACION

Buen día, soy interna de psicología de la Universidad Autónoma de Ica de la de la Facultad de Ciencias de la Salud; y en esta oportunidad me encuentro realizando un estudio sobre el nivel de estrés ocupacional en los docentes del nivel secundario, por lo cual solicito su colaboración para contestar sinceramente las preguntas que siguen a continuación. Es anónima y agradezco anticipadamente su participación.

INSTRUCCIONES

A continuación se les presenta preguntas sociodemográficas en la primera hoja y en la siguiente hoja una serie de preguntas donde deberá colocar un aspa "X" según se adecue a su situación.

SEXO:

() Masculino () Femenino

EDAD:

_____ Años

ESTADO CIVIL:

() Soltero () Casado () Viudo () Divorciado

NUMERO DE INTEGRANTES EN LA FAMILIA:

() 1 a 2 () 3 a 5 () 6 a 8 () 8 a mas

NIVEL DE ENSEÑANZA:

() Secundaria () Primaria

AÑOS DE EXPERIENCIA:

() 1 a 5 años () 6 a 10 años () 11 a 15 años () 16 a 20
() 21 a mas



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
I.E.E. JOSE PARDO Y BARRERA



	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8 Siento que mi trabajo me está desgastando							
9 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10 Siento que me he hecho más duro con la gente							
11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							

12 Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13 Me siento frustrado en mi trabajo							
14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18 Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22 Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
	0	1	2	3	4	5	6

Gracias por su participación...