

# FUENTES ORGANIZACIONALES DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU RELACIÓN CON EL NÚMERO DE ALUMNOS QUE SE ATIENDE

/

# ORGANIZATIONAL SOURCES OF STRESS IN PRIMARY SCHOOL TEACHER AND THEIR RELACIONSHIP TO THE NUMBER OF PUPILS TAUGHT

Guadalupe Madrigal Olivas y Arturo Barraza Macías

(Guadalupe Madrigal Olivas, *Centro de Investigación e Innovación para el  
Desarrollo Educativo "Tapias"*, [gualupita\\_2011@live.com.mx](mailto:gualupita_2011@live.com.mx))

Arturo Barraza Macías, *Universidad Pedagógica de Durango. México,*  
[tbarraza@terra.com.mx](mailto:tbarraza@terra.com.mx))

## Resumen

Los objetivos de la presente investigación son: identificar las fuentes organizacionales que generan estrés en los docentes y establecer la relación existente entre el nivel de estrés organizacional y el número de alumnos que atienden los docentes. Para el logro de estos objetivos se realizó un estudio correlacional, no experimental y transversal a través de la aplicación de la Escala

de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED) a 59 docentes de la Zona Escolar No. 5 de la Secretaría de Educación del Estado de Durango, en México. Sus principales resultados permiten afirmar que la incertidumbre por las nuevas reformas educativas y sus repercusiones en los derechos laborales es una situación que genera inestabilidad en el quehacer educativo de los docentes, aunado a ello, la falta de información sobre la misma y los constantes rumores que se generan en torno a ella.

**Palabras clave:** estrés, organización, escuela y profesores.

### **Abstract**

The objectives of this research are: Identify sources of organizational stressors on teachers and establish the relationship between the level of organizational stress and the number of students attending teachers. To achieve these objectives, a non-experimental, cross-sectional correlational study was conducted through the application of the Organizational Sources of Stress Teachers Scale (EFOED) to 59 teachers of School District No. 5 of the Ministry of State Education Durango, Mexico. Their main results suggest that uncertainty by the new educational reforms and their impact on labor rights is a situation that creates instability in the educational work of teachers, coupled with this lack of information on it and the constant rumors that generated around it,

**Keywords:** stress, organization, school and teachers.

## **1. Introducción**

El estrés, término utilizado en nuestros días cada vez con mayor frecuencia, ha sido objeto de múltiples investigaciones; este interés investigativo se debe al conocimiento de las consecuencias que tiene para la salud, el rendimiento, el comportamiento y la actitud ante las diferentes actividades de la vida diaria. La aceptación explícita de este supuesto hace que los autores de la presente investigación asuman, para su indagación, al estrés laboral como objeto de estudio

## **2. Antecedentes**

La revisión de la literatura al respecto permitió identificar diversas investigaciones relacionadas al impacto que tiene el estrés en la función laboral, el cual también es nombrado estrés organizacional (Medina, Preciado & Pando, 2007). En estas investigaciones se pueden identificar tanto el uso de diferentes metodologías (cuantitativas y cualitativas), como variables de investigación (la satisfacción laboral, variables sociodemográficas, estrategias de afrontamiento, factores psicosociales y cultura organizacional).

Para su presentación se ha decidido dejar fuera las realizadas en ámbitos ajenos a la educación (p. ej. Acevedo, Fernández-D'Pool & Fernández, 2005; Muñoz & Robayo, 2013; y Ticona, Paucar & Llerena, 2010) por lo que la atención se centrará únicamente en las que se han desarrollado específicamente con docentes, con la finalidad de identificar mejor los hallazgos en torno al tema de esta investigación.

Barraza (2012) realiza un estudio instrumental cuya finalidad es detectar el nivel de confiabilidad y validez del inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en educadoras, encontrándose que el estresor detonante son las tareas administrativas, presentándose síntomas como dolor de cabeza, trastorno del sueño y fatiga. Su forma de afrontamiento mayoritariamente es el escape-evasión.

El estudio cuantitativo realizado en España (Rubio, 2008) a docentes, clasifica los estresores en específicos y generales, en relación a los primeros, los más tensionantes fueron: la indisciplina, la falta de interés por parte de los alumnos, la no colaboración de las familias, la heterogeneidad existente en los grupos de clase, la falta de cohesión profesional entre otros, mientras que las exigencias de aprender cosas nuevas, de ser creativo, de contar con capacitaciones constantes, el carácter repetitivo de las tareas, el no poder decidir cuándo descansar, se encuentran entre los estresantes generales. En esta investigación se detecta en relación a la salud mental, que el 27% de los docentes presenta niveles altos y muy altos de estrés y el 36% está en riesgo de trastorno psicológico.

La investigación realizada a docentes rurales y urbanos del Estado de Guanajuato (Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007) tiene como finalidad detectar las principales fuentes de estrés y sus resultados muestran que las relaciones con los diferentes actores involucrados en el proceso educativo, los alumnos con problemas de disciplina, así como el trabajar con grupos numerosos, la revisión de trabajos escolares y el bajo sueldo son algunos de los causantes de tensión.

Cuenca y O'Hara (2006) declaran, en su estudio con diseño cualitativo, que las características relacionadas a la organización del tiempo, a la carga de trabajo, la exigencia en el aula y la escuela son determinantes para el nivel de estrés en los docentes; sin embargo, en el momento de cuestionar sobre la manera en que estas condiciones pueden afectar su labor, los profesores no parecen darse cuenta, es decir, aunque exista evidencia de malestar físico y emocional ocasionado por condiciones laborales o sociales la percepción del docente es que no le afecta en su rendimiento. Producto de este estudio se detectan las causas que provocan el estrés y las agrupan en exigencia laboral (segundo empleo, cambios constantes en método y currículo, etc.), recursos (falta de tecnología, materiales) y gestión (ambigüedad de roles), al mismo tiempo que sostienen que

la profesión docente es susceptible de padecer estrés y burnout, debido a las condiciones propias de su quehacer cotidiano.

El estudio de carácter bibliográfico realizado por Castillo (2011) coincide con la idea de Cuenca y O'Hara (2006), al considerar la profesión docente como altamente estresante debido a las condiciones laborales en las que se realiza y puntualiza que el estrés ocasiona en los docentes una excesiva activación física y psicológica, consecuencia del esfuerzo que se realiza para enfrentar las demandas escolares.

En México, la investigación realizada por Martínez (2012) reporta como factores generadores de estrés, el exceso de papeleo y la realización de actividades en equipo, las cuales en muchas ocasiones por falta de planificación, obliga a cambiar de órdenes constantemente o bien, las actividades las concluyen otros que no tenían esa responsabilidad y se aprecia que aquellos a quienes les correspondía terminarla son premiados por algo que no realizaron; en esta misma investigación se considera que el estrés es un factor necesario dentro del ámbito laboral, pero que al someter al trabajador por periodos largos al mismo trae como consecuencia un alto nivel que desencadenará situaciones negativas para la organización y para el propio individuo.

Urquidi y Rodríguez (2010) destacan que entre los factores que generan estrés en los profesores se encuentran la sobrecarga de trabajo, el ambiente institucional, las condiciones física y el programa de estímulos académicos; este último, resulta altamente tensionante, ya que, ciertamente, ha favorecido el incremento de los salarios, que representa un ingreso mensual que va desde el 30% hasta un 56%, pero se describe como un proceso agobiante, estresante y burocrático. Otra de las condiciones que influyen en el nivel de estrés es el campo de conocimiento donde los profesores desempeñan sus actividades, siendo los que se ubican en las ciencias biológicas (medicina, enfermería, veterinaria, biología y agronomía) los que presentan mayor nivel de estrés, mientras los que participan en las ingenierías (civil, eléctrica, ciencias ambientales y mecatrónica) reportan bajos niveles.

En la investigación de Martínez (2012), aunque sus variables objeto de estudio son las condiciones organizacionales, los procesos administrativos y por supuesto el estrés laboral, presenta factores vinculados a ellos como son la estructura organizacional, influencias del líder, y cohesión de equipo. Además, en su cuestionario hace preguntas relacionadas a la comprensión de las metas y la misión, el respeto a las autoridades, y a su persona, como detonantes de estrés, y aunque él no lo menciona como tal, todo ello son indicadores que permiten apreciar el tipo de cultura existente y su implicación en el estrés generado.

Como se puede apreciar, son varias las investigaciones que se han realizado en ámbito educativo y que sin lugar a dudas su relación con el presente trabajo de investigación es fuerte, ya que de una u otra manera identifican las fuentes organizacionales que generan estrés, siendo el caso de Martínez (2012), el estudio cuantitativo de Rubio Jiménez (2008) y la investigación de Rodríguez et al. (2007), en donde se expresa que entre las múltiples fuentes organizacionales de estrés se encuentra el trabajar con grupos numerosos.

Además, se hace necesario comentar que existen estudios que relacionan al estrés con el tipo de cultura organizacional que prevalece en las diferentes instituciones sean de índole educativo o de otro tipo, tal es el caso de Arciniega (2012) quien destaca la falta de apoyo organizacional, el pobre liderazgo, el desconocimiento del rol, la exposición de situaciones específicas como el ostracismo, la invalidación y la difusión de rumores como factores determinantes para provocar estrés, al mismo tiempo destaca la importancia de las relaciones grupales y organizacionales para el mejor funcionamiento de la organización. Esto mismo se aprecia al revisar el cuestionario implementado en su investigación, al vincular el nivel de estrés con factores como la estructura organizacional, el rol laboral, el grupo de trabajo, los conflictos dentro y entre el grupo.

### **3. Planteamiento del problema**

En el ámbito local, la situación en la que está inmersa el profesorado no es distinta a la del resto del país, una muestra de ello son los docentes adscritos a la zona

escolar no. 5, de escuelas primarias federalizadas, ubicada en la localidad de Durango, en ella están adscritas siete escuelas, conformada por siete directores técnicos, un subdirector, 52 docentes y nueve maestros comisionados, los cuales han manifestado en diversos talleres y reuniones sentirse agobiados por todos los cambios generados por la Reforma Integral de Educación Básica y la Reforma Educativa. A esta situación habría que agregar la sobrecarga de trabajo, la indisciplina, la falta de compañerismo y la incertidumbre de lo que pasará.

La preocupación se ha manifestado de diferentes maneras, algunos con apatía, otros con reproches. Los docentes han manifestado que sienten cansancio, algunos de ellos realizan actividades que se les proponen pero se quejan de la falta de tiempo, otros se ausentan por enfermedad, o bien se quejan por la cantidad de alumnos que atienden o por la ausencia de los mismos, esto aunado a las notas que los medios de comunicación han propagado, han generado tensión en las escuelas.

Algunos estudios (Acevedo, 2005; Rubio Jiménez, 2008; y Mignaco, 2011) demuestran que el grado de cohesión, el tipo de cultura y el tipo de gestión existentes pueden ser agentes estresores. De tal forma que pueden existir diferentes fuentes organizacionales generadoras de estrés, es decir, factores (liderazgo directivo, la comunicación, la estructura organizacional y el clima laboral, entre otros) inherentes a la cultura de las escuelas que puede generar tensión; ante esta situación se prevé que los docentes no rendirán lo suficiente para alcanzar el nivel académico que la sociedad les demanda, ellos empezarán a sentirse agotados y tal vez enfermarán, se generarán situaciones que afecten no solo la organización escolar, sino al desarrollo de competencias en los alumnos; el estrés se generalizará y los actores involucrados sentirán un ambiente tenso, probablemente no alcancen las metas y por ende no logren alcanzar el perfil de egreso que el plan de estudios solicita.

#### **4. Objetivos**

- Identificar las fuentes organizacionales que generan estrés en los docentes.
- Establecer la relación existente entre el nivel de estrés organizacional y el número de alumnos que atienden los docentes.

#### **5. Marco teórico**

##### **El estrés y la organización**

Por su propia naturaleza social las personas estamos inmersas dentro de organizaciones de diferente índole: la familia, la iglesia, la colonia, la escuela, el trabajo, etc.; para Seltzer y Repetto (2012) las organizaciones son el conjunto de personas reunidas con la finalidad de lograr un objetivo común.

El estrés está presente en las actividades diarias del ser humano, pero las actividades laborales pueden presentar factores que impliquen tensión y generen distrés; Steven, Lawrence, Hurrell y Lennart, (1998) presenta una clasificación de los factores situacionales que pueden ocasionarlo: sobrecarga cuantitativa (demasiado qué hacer, poco tiempo y acciones repetidas), insuficiente carga cualitativa (escasa interacción social, poca creatividad y resolución de problemas), conflicto de roles, falta de control sobre la situación personal (se carece de influencia en la toma de decisiones), falta de apoyo social, estresores físicos (características del lugar de trabajo), tecnología de producción en serie y trabajo en turnos.

Las profesiones que tienen contacto directo con personas, por las implicaciones emocionales que ello conlleva, son las que pueden presentar alto grado de estrés; tal es el caso del personal que trabaja en hospitales y el personal docente (participantes de la presente investigación).

Las escuelas son espacios donde convergen diferentes actores (alumnos, maestros, directivos y padres de familia) con intenciones, funciones y tiempos variados; estos espacios son permeados por las condiciones económicas, sociales, culturales y geográficas, de tal forma que, los procesos laborales, organizativos, administrativos y pedagógicos que confluyen en las instituciones



educativas, se convierten en lugares complejos en sus relaciones e interacciones (Piñeyro, 2009). Esta complejidad justifica la búsqueda de las fuentes de estrés organizacional propias de los docentes.

### Fuentes organizacionales del estrés docente

Las líneas teóricas en las cuales se sustenta la presente investigación son la teoría transaccional del estrés y la teoría organizacional. Gracia y Barraza (2014), desarrollan un modelo que permite integrar estas líneas teóricas para la indagación empírica en el plano educativo.

El modelo desarrollado por estos autores y denominado Modelo Organizacional de Estrés Docente (MOED) identifica nueve ámbitos empíricos que plantean una serie de demandas al docente que, tras su valoración, pueden constituirse en estresores organizacionales. Estos nueve ámbitos empíricos son. Cultura organizacional, Liderazgo, Clima laboral, Motivación, Comunicación, Trabajo colegiado, Comunidad de aprendizaje, Estructura educativa y Tecnologías de la información para el aprendizaje (Figura 1). Estos nueve ámbitos se transforman en ocho al considerar los autores que la dimensión cultura organizacional está estructurada, pero a la vez es estructurante de las otras dimensiones.



Figura 1. Modelo Organizacional de Estrés Docente. Fuente Gracia y Barraza (2014),

Para llegar a constituirse en estresores los docentes tienen que valorar si la demanda que se le plantea (p. ej. rivalidad en el colectivo docente) puede ser enfrentada de manera exitosa por él, en función en los recursos que posea, ya que si considera que no cuenta con los recursos necesarios (p. ej. no se trabajar en situaciones de conflicto o no sé cómo actuar ante conflictos interpersonales, etc.) dicha demanda se constituye en un estresor o fuente de estrés.

## **6. Metodología**

### **Tipo de investigación**

La presente investigación tiene un diseño no experimental, puesto que las variables se describen sin ejercer en ellas ninguna manipulación; transversal ya que se aplicó el instrumento por única ocasión a un grupo ya conformado y adscrito a centros escolares (docentes frente a grupo, bibliotecarios y maestros encargados de red escolar, docente de educación especial y un docente de educación física), y es correlacional porque se establece la relación existente entre el estrés organizacional y variables sociodemográficas mencionadas anteriormente.

### **Técnica de investigación**

Para la recolección de la información se utilizó la encuesta y como instrumento la Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente (EFOED) (Gracia y Barraza, 2014).

Esta escala consta de 92 ítems presentados de forma afirmativa, agrupados en ocho categorías,

- liderazgo directivo: compuesta de 12 afirmaciones
- clima laboral: compuesta de 12 afirmaciones
- motivación: compuesta de 11 afirmaciones
- comunicación: compuesta de 10 afirmaciones
- trabajo colegiado: compuesta de 12 afirmaciones

- comunidad de aprendizaje: compuesta de 18 afirmaciones
- estructura educativa: compuesta de 8 afirmaciones
- tecnologías de Información para el aprendizaje: compuesta de 9 afirmaciones

El instrumento se aplicó en una sola sesión en el mes de marzo del año 2014 a todos los docentes que conforman la zona escolar, exceptuando a los subdirectores y directores, el día de la aplicación en algunas escuelas estuvieron presentes docentes de educación física y educación especial a quienes también se les aplicó la escala, dando un total de 61 docentes encuestados, sin embargo se anulan dos cuestionarios por considerarse no válidos, ya que al ver las respuestas se puede apreciar que no se llenó adecuadamente, por lo que estadísticamente sólo se consideran 59 docentes. La confiabilidad reportada para esta escala es de .97 en alfa de Cronbach.

Al comienzo de la escala se presentan las variables sociodemográficas que permiten la caracterización de la muestra; eligiéndose para este trabajo género, antigüedad como docente, nivel en Carrera Magisterial y el número de alumnos que se atiende; los datos recabados por el instrumento, se trabajaron para su análisis con el programa SPSS 18.0.

### **Unidad de análisis y población**

Para efectos de esta investigación se ha considerado la población total de docentes que conforman la zona escolar no 5 del sistema federalizado, la cual se ubica al sur de la ciudad de Durango, abarcado colonias como la del Valle del Sur, Insurgentes, y Zona Centro, conformada por siete escuelas, cuatro de organización completa: Insurgentes, Ricardo Castro, Silvestre Revueltas, Francisco Zarco y tres que forman parte del programa de Atención Preventiva y Compensatoria, donde los alumnos hacen dos grados en un ciclo escolar, consideradas como escuelas multigrado y a las que pertenecen la Carmen Romano de López Portillo, turno matutino y la de turno vespertino, así como la escuela Quetzalcóatl.

En la zona escolar estudian 1121 alumnos distribuidos en los diferentes grados y escuelas, atendidos por 51 docentes, 4 bibliotecarios, 3 docentes encargados de red escolar, 3 subdirectores y 5 directores.

La distribución de los docentes encuestados, según las variables sociodemográficas indagadas, es la siguiente:

- El 33.3% corresponden al género masculino y el 66.7% al género femenino.
- El 81.4% son docentes frente a grupo, el 1.7% son bibliotecarios, el 5.1% son docentes encargados del aula de medios, el 8.5% son docentes de educación especial y el 3.4% son docentes de educación física.
- La antigüedad mínima es de dos años y la máxima de 48 años, siendo el promedio 16 años de servicio.
- El 34.9% no se han incorporado a carrera magisterial, el 26.6% se encuentran en el nivel A, el 12.9% en el nivel B, el 14.6% en el nivel C, el 4.9% en el nivel D y el 6.1% en el nivel E.
- El número mínimo de alumnos que atienden es de 4 y el máximo de 450 siendo el promedio 23 alumnos. En este punto cabe mencionar que los que se ubican en el máximo de atención de alumnos son los docentes que no están frente a grupo de manera permanente y apoyan en alguna función específica.

## **7. Resultados**

### **Análisis descriptivo**

Como se puede apreciar en la tabla 1, en el factor liderazgo directivo, son cuatro las situaciones que generan mayor nivel de estrés, considerando la media general de 2.34, lo que permite afirmar que para los docentes participantes en esta investigación, el hecho de no ser consideradas las ideas y propuestas del colectivo, las presiones por obtener mejores resultados académicos y la falta de cumplimiento de las reglas establecidas son considerados estresores.

En la tabla 2, referente al clima organizacional, se puede percatar que son considerados como estresores que generan mayor estrés, el hecho de que los

padres de familia no se involucren para resolver las situaciones de disciplina, así como las agresiones por parte de ellos hacia los docentes y aquellas que se dan entre los niños y las niñas.

La media general de la dimensión factor motivacional es de 3.23, lo que permite identificar que los estresores que con frecuencia generan mayor nivel de estrés son la incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en los derechos laborales, así como la falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles, estos datos se aprecian en la tabla 3.

En lo que respecta a la dimensión factor comunicación obtenemos una media general de 3.06, siendo la segunda más alta en comparación con los otros apartados, hecho observable en la tabla 4, en la que se destacan como generadores de estrés, la incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa, siguiendo la situación de recibir instrucciones incompatibles u opuestas o bien los rumores o la informalidad en la comunicación.

En la tabla 5 se puede apreciar que las situaciones que generan mayor nivel de estrés son el realizar trabajos con los que no se está de acuerdo, así como la falta de respeto dentro del colegiado y la desorganización del mismo.

Tabla 1. *Fuentes de estrés del factor liderazgo directivo*

<b>Factor Liderazgo Directivo</b>	<b>Media</b>
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.	2.9492
La forma de trabajo del director.	2.1017
El nivel de confianza con el director.	1.6897
La falta de orientaciones del director para el cumplimiento del trabajo.	2.1186
La forma de comunicación de políticas del trabajo docente por parte del directivo.	2.2542
La retroalimentación que se realiza desde la dirección de la escuela al desempeño docente.	2.1864
La falta de apoyo del director hacia el trabajo docente.	2.4915
La supervisión del trabajo dentro del aula.	2.4310
Mala relación con la dirección de la escuela.	2.2034
Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos.	2.6897
La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas.	2.5172
La falta de apoyo directivo cuando deseo progresar profesionalmente.	2.4915

Tabla 2. *Fuentes de estrés del factor clima laboral*

<b>Factor Clima laboral</b>	<b>Media</b>
La falta de realización de las metas y misión de la escuela	2.5593
Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo	2.9322
Controlar la disciplina de los niños y niñas	2.7119
Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos	3.4407
Las agresiones de los padres hacia los maestros	3.4237
Cuando hay agresiones entre los niños y niñas	3.3051
Rivalidad en el colectivo docente	2.6034
Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo	2.6102
Las crecientes demandas de resultados por parte de los padres	2.8305
Conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección	2.5424
La falta de claridad en la evaluación del rendimiento del colegiado escolar	2.5424
Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso	2.9661

Tabla 3. *Fuentes de estrés del factor motivación*

<b>Factor Motivación</b>	<b>Media</b>
Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión	2.7119
Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte	2.8136
Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente	3.1525
Salario bajo en relación con el trabajo que realizo	3.3559
Cuando a pesar de ser un buen profesor no se logra la promoción deseada	3.3220
La falta de apoyo de los padres	3.3774
La falta de apoyo del sindicato	3.3729
La falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles	3.4915
Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela	3.3559
La falta de reconocimiento por el buen desempeño en el trabajo	3.0877
La incertidumbre por la nueva reforma educativa y sus repercusiones en mis derechos laborales	3.5254

Tabla 4. *Fuentes de estrés del factor comunicación*

<b>Factor comunicación</b>	<b>Media</b>
Falta de información acerca de lo que debo hacer	2.7288
Deficiente comunicación entre el colegiado	2.6441
Información no adecuada para responder a todo lo que se solicita	2.9153
Falta de información para implementar los cambios educativos	3.0508
Recibir instrucciones incompatibles u opuestas	3.2203
La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa	3.5593
Cuando la información no se da por escrito y con claridad	3.2034
Los rumores e informalidad en la comunicación	3.2203
Cuando la información fluye lentamente	3.0847
Cuando la información solo se concentra en algunos docentes del colegiado escolar	3.0678

Tabla 5. *Fuentes de estrés del factor trabajo colegiado*

<b>Factor trabajo Colegiado</b>	<b>Media</b>
Cuando el colegiado docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela	2.9483
Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte del colegiado	2.8983
Falta de claridad en la definición de los esquemas de trabajo	2.8983
Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo	3.0847
Ser parte de un colegiado que no colabora de manera cercana	2.6949
Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas	2.4915
La desorganización del colegiado escolar	2.9492
Que el colegiado me presione para realizar las actividades	2.7119
La falta de respeto dentro del colegiado	2.9831
La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos	2.5424
Las altas expectativas de los demás hacia mi trabajo	2.2881
Cuando el colegiado no aprovecha las competencias de sus miembros para desarrollar las tareas	2.5254

Al considerar los resultados presentados en la tabla 6, referente a la dimensión comunidad de aprendizaje, se aprecia que los docentes consideran las evaluaciones de Carrera Magisterial y ENLACE, entre otras, como situaciones que producen mayor estrés así como la atención de los alumnos con necesidades educativas especiales, sin contar con la capacitación correspondiente.

Tabla 6. *Fuentes de estrés del factor comunidad de aprendizaje*

<b>Factor Comunidad de Aprendizaje Escolar</b>	<b>Media</b>
Asistir a reuniones con los padres	1.9831
Asistencia a diferentes cursos	2.0339
Impartir clases con una insuficiente capacitación para conocer y aplicar el nuevo currículo	2.4915
El exceso de contenidos del currículo	2.9831
Los constantes cambios educativos	3.1034
Carencias de formación para resolver situaciones dentro y fuera del aula	2.7414
Las constantes evaluaciones: de carrera magisterial, evaluación universal, ENLACE y otras	3.2881
Las certificaciones en diferentes competencias y estándares docentes	2.9831
La necesidad de planificar las clases de manera permanente	2.0169
Tener que realizar adaptaciones curriculares	2.1356
El tiempo que se requiere en casa para preparar y revisar trabajos de los alumnos	2.4576
La carga administrativa	3.0351
El proceso de evaluación de los alumnos	2.5690
Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela	2.6780
Atender a los alumnos que presentan atraso escolar	2.6949
La atención de los alumnos con necesidades educativas especiales, sin contar con la capacitación correspondiente	3.2069
Demasiado tradicionalismo en la escuela y lentitud para realizar los cambios requeridos	3.0000
La desprotección social y económica de los alumnos de la escuela	2.7931

Al revisar los datos presentados en la tabla 7, referente a la dimensión factor estructura educativa, se puede percatar que las situaciones consideradas mayormente por los docentes como estresores son la falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza y el no poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela.

La última dimensión considerada en esta investigación es el factor tecnologías de la información para el aprendizaje, en la que se puede apreciar que el hecho de no contar con la tecnología adecuada produce un mayor nivel de estrés (tabla 8), coincidiendo con los resultados de la tabla anterior en donde la falta de recursos materiales es una situación generadora de tensión.



Tabla 7. *Fuentes de estrés del factor estructura educativa*

<b>Factor Estructura Educativa</b>	<b>Media</b>
El nivel de autonomía en la realización de mi trabajo como docente	2.0339
Estructura organizativa inadecuada de mi escuela y del sistema educativo	2.4237
La falta de una definición clara de las responsabilidades docentes dentro y fuera del aula	2.1695
Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza	2.8814
Tener que atender dos grupos o más al mismo tiempo	2.6610
No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela	2.8621
La falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela	2.3220
La organización inadecuada para la atención de escuelas multigrado	2.2321

Tabla 8. *Fuentes de estrés del factor tecnologías de la información para el aprendizaje*

<b>Factor Tecnologías de Información para el Aprendizaje</b>	<b>Media</b>
La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes	1.8475
No contar con la tecnología adecuada	3.0000
Desconocimiento del manejo de las tecnologías de información	2.4407
La capacitación para el desarrollo de competencias digitales	2.1207
La descompostura y mantenimiento de los equipos tecnológicos de la escuela	3.0678
La posibilidad de robo de los diferentes equipos tecnológicos	2.6441
La falta de capacitación para el uso pedagógico de tecnologías de información en el desarrollo de los proyectos didácticos	2.5424
Cuando las alumnas y alumnos utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula	2.4915
La certificación en competencias digitales	2.3051

### **Análisis correlacional**

Con la finalidad de analizar la relación existente entre las fuentes organizacionales de estrés y la variable número de alumnos que se atiende, se aplica a los datos recabados, el estadístico  $r$  de Pearson, obteniéndose los resultados que a continuación se presentan.

En la tabla 9, se puede apreciar que en el factor liderazgo directivo sólo en un ítem presenta una correlación positiva, a más número de alumnos que se atienden mayor es el estrés generado por presiones de los directivos para obtener

mejores resultados académicos, gusta esto hasta cierto punto algo lógico, sin embargo se esperaría también que se presentara alguna relación significativa con los ítems falta de apoyo del director hacia el trabajo docente y la falta de orientaciones por su parte para el cumplimiento del trabajo, lo cual no sucede.

Tabla 9. *Relación entre el factor liderazgo directivo y el número de alumnos*

Factor Liderazgo Directivo		Número de Alumnos que se Atienden
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.	Correlación de Pearson	.074
La forma de trabajo del director	Sig. (bilateral)	.578
	Correlación de Pearson	-.120
	Sig. (bilateral)	.372
El nivel de confianza con el director	Correlación de Pearson	-.036
	Sig. (bilateral)	.792
La falta de orientaciones del director para el cumplimiento del trabajo	Correlación de Pearson	-.010
	Sig. (bilateral)	.938
La forma de comunicación de políticas del trabajo docente por parte del directivo	Correlación de Pearson	-.013
	Sig. (bilateral)	.923
La retroalimentación que se realiza desde la dirección de la escuela al desempeño docente	Correlación de Pearson	-.077
	Sig. (bilateral)	.567
La falta de apoyo del director hacia el trabajo docente	Correlación de Pearson	-.126
	Sig. (bilateral)	.345
La supervisión del trabajo dentro del aula	Correlación de Pearson	-.095
	Sig. (bilateral)	.482
Mala relación con la dirección de la escuela	Correlación de Pearson	.170
	Sig. (bilateral)	.203
<b>Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.292*</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.027</b>
La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas	Correlación de Pearson	.247
	Sig. (bilateral)	.062
La falta de apoyo directivo cuando deseo progresar profesionalmente	Correlación de Pearson	.247
	Sig. (bilateral)	.062

Al analizar si se presenta relación entre la variable con los ítems del factor clima laboral, se encuentra una correlación positiva: a mayor número de alumnos,

mayor estrés generado por los conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección.

Tabla 10. *Relación entre el factor clima laboral y número de alumnos*

Factor Clima Laboral		Número de alumnos que se atienden
La falta de realización de las metas y misión de la escuela	Correlación de Pearson	-.005
	Sig. (bilateral)	.972
Cuando la confianza y el apoyo entre el colectivo docente es escaso o nulo	Correlación de Pearson	.167
	Sig. (bilateral)	.211
Controlar la disciplina de los niños y niñas	Correlación de Pearson	.120
	Sig. (bilateral)	.371
Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos	Correlación de Pearson	.247
	Sig. (bilateral)	.062
Las agresiones de los padres hacia los maestros	Correlación de Pearson	.220
	Sig. (bilateral)	.098
Cuando hay agresiones entre los alumnos y alumnas	Correlación de Pearson	.251
	Sig. (bilateral)	.057
Rivalidad en el colectivo docente	Correlación de Pearson	.257
	Sig. (bilateral)	.053
Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo	Correlación de Pearson	-.033
	Sig. (bilateral)	.805
Las crecientes demandas de resultados por parte de los padres	Correlación de Pearson	.216
	Sig. (bilateral)	.104
<b>Conflictos entre las necesidades del colectivo y los puntos de vista de la dirección</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.265*</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.044</b>
La falta de claridad en la evaluación del rendimiento del colegiado escolar	Correlación de Pearson	.144
	Sig. (bilateral)	.282
Cuando el ambiente que se respira en el colegiado escolar es tenso	Correlación de Pearson	.248
	Sig. (bilateral)	.061

Al analizar la tabla 11 donde se concentran los resultados obtenidos se puede apreciar que en lo que respecta al factor motivación no hay relaciones significativas, es decir, todas las situaciones presentadas no se ven afectadas por el hecho de atender a mayor número de alumnos.

La tabla 12 permite apreciar el tipo de relación existente entre las fuentes organizacionales de estrés y el número de alumnos que los docentes atienden; se puede observar que solamente existe una correlación positiva a mayor número de alumnos, mayor estrés cuando la información fluye lentamente, se puede deducir que esto podría deberse a que la cantidad de alumnos obliga a una mayor cantidad de registros sistemáticos o acciones que involucran mayor cantidad de horas de dedicación.

Tabla 11. *Relación entre el factor motivacional y número de alumnos*

<b>Factor Motivación</b>		<b>Número de alumnos que se atienden</b>
Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión	Correlación de Pearson	.105
	Sig. (bilateral)	.435
Cuando los alumnos no valoran la enseñanza que se les imparte.	Correlación de Pearson	.236
	Sig. (bilateral)	.075
Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente	Correlación de Pearson	.179
	Sig. (bilateral)	.178
Salario bajo en relación con el trabajo que realizo	Correlación de Pearson	.134
	Sig. (bilateral)	.317
Cuando a pesar de ser un buen profesor no se logra no se logra la promoción deseada	Correlación de Pearson	.133
	Sig. (bilateral)	.319
La falta de apoyo de los padres	Correlación de Pearson	.222
	Sig. (bilateral)	.114
La falta de apoyo del sindicato	Correlación de Pearson	.166
	Sig. (bilateral)	.213
La falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles	Correlación de Pearson	.207
	Sig. (bilateral)	.120
Cuando los padres de familia y la comunidad en general hablan mal de nuestra escuela	Correlación de Pearson	.236
	Sig. (bilateral)	.074
La falta de reconocimiento por el buen desempeño en el trabajo	Correlación de Pearson	.148
	Sig. (bilateral)	.276
La incertidumbre por la nueva reforma educativa	Correlación de Pearson	.073
	Sig. (bilateral)	.586

Al analizar la tabla 13 se observa que, en la dimensión factor trabajo colegiado, es donde más se ubican correlaciones positivas entre las variables, como son: entre mayor cantidad de alumnos, mayor estrés cuando el colegiado presiona para realizar actividades, cuando no apoya en las metas personales y por la falta de ayuda técnica de su parte para realizar determinado trabajo con los alumnos.

En la dimensión factor comunidad de aprendizaje se aprecia que existe una correlación positiva entre las variables por lo que a mayor número de alumnos que se atiende mayor estrés ocasiona el impartir clases con una insuficiente capacitación para conocer y aplicar el nuevo currículo (tabla 14).

En el factor estructura educativa se presentan dos correlaciones positivas: a mayor número de alumnos que se atienden mayor estrés genera la falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela y mayor estrés es generado por una estructura organizativa inadecuada de la escuela y del sistema educativo (tabla 15).

Tabla 12. *Relación entre el factor comunicación y número de alumnos*

Factor Comunicación		No. de alumnos que se atienden
Falta de información acerca de lo que debo hacer	Correlación de Pearson	.176
	Sig. (bilateral)	.187
Deficiente comunicación entre el colegiado	Correlación de Pearson	.176
	Sig. (bilateral)	.186
Información no adecuada para responder a todo lo que se solicita	Correlación de Pearson	.189
	Sig. (bilateral)	.155
Falta de información para implementar los cambios educativos	Correlación de Pearson	.094
	Sig. (bilateral)	.484
Recibir instrucciones incompatibles u opuestas	Correlación de Pearson	.189
	Sig. (bilateral)	.156
La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa	Correlación de Pearson	.077
	Sig. (bilateral)	.567
Cuando la información no se da por escrito y con claridad	Correlación de Pearson	.141
	Sig. (bilateral)	.292

Los rumores e informalidad en la comunicación	Correlación de Pearson	.184
	Sig. (bilateral)	.166
Cuando la información fluye lentamente	Correlación de Pearson	.261*
	Sig. (bilateral)	.048
Cuando la información solo se concentra en algunos docentes del colegiado escolar	Correlación de Pearson	.231
	Sig. (bilateral)	.081

Al analizar la dimensión factor tecnologías de la información, la relación positiva se encuentra que: a mayor número de alumnos mayor estrés se genera por el desconocimiento del manejo de las tecnologías de información (tabla 16).

Tabla 13. Relación entre el factor trabajo colegiado y número de alumnos

<b>Factor Trabajo Colegiado</b>		<b>No. de alumnos que se atienden</b>
Cuando el colegiado docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela	Correlación de Pearson	.203
	Sig. (bilateral)	.130
Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte del colegiado	Correlación de Pearson	.037
	Sig. (bilateral)	.782
Falta de claridad en la definición de los esquemas de trabajo	Correlación de Pearson	-.044
	Sig. (bilateral)	.743
Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo	Correlación de Pearson	.109
	Sig. (bilateral)	.416
Ser parte de un colegiado que no colabora de manera cercana	Correlación de Pearson	.206
	Sig. (bilateral)	.120
<b>Cuando el colegiado escolar no me apoya en mis metas</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.288*</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.029</b>
La desorganización del colegiado escolar	Correlación de Pearson	.222
	Sig. (bilateral)	.095
<b>Que el colegiado me presione para realizar las actividades</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.393**</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.002</b>
La falta de respeto dentro del colegiado	Correlación de Pearson	.239
	Sig. (bilateral)	.071
<b>La falta de ayuda técnica por parte del colegiado para realizar determinado trabajo con los alumnos</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.262*</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.047</b>

Las altas expectativas de los demás hacia mi trabajo	Correlación de Pearson	.219
	Sig. (bilateral)	.099
Cuando el colegiado no aprovecha las competencias de sus miembros para desarrollar mejor las tareas	Correlación de Pearson	.135
	Sig. (bilateral)	.312

Tabla 14. *Relación entre el factor comunidad de aprendizaje y número de alumnos*

Factor Comunidad de Aprendizaje		No. de alumnos que se atienden
Asistir a reuniones con los padres	Correlación de Pearson	-.120
	Sig. (bilateral)	.370
Asistencia a diferentes cursos	Correlación de Pearson	.018
	Sig. (bilateral)	.894
<b>Impartir clases con una insuficiente capacitación para conocer y aplicar el nuevo currículo</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.293*</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.026</b>
Exceso de contenidos del currículo	Correlación de Pearson	.255
	Sig. (bilateral)	.053
Los constantes cambios educativos	Correlación de Pearson	.216
	Sig. (bilateral)	.106
Carencias de formación para resolver situaciones dentro y fuera del aula	Correlación de Pearson	.176
	Sig. (bilateral)	.189
Las constantes evaluaciones: de carrera Magisterial, evaluación universal, ENLACE y otras	Correlación de Pearson	.097
	Sig. (bilateral)	.468
Las certificaciones en diferentes competencias y estándares docentes	Correlación de Pearson	.109
	Sig. (bilateral)	.415
La necesidad de planificar las clases de manera permanente	Correlación de Pearson	-.130
	Sig. (bilateral)	.330
Tener que realizar adaptaciones curriculares	Correlación de Pearson	-.131
	Sig. (bilateral)	.326
El tiempo que se requiere en casa para preparar y revisar trabajos de los alumnos	Correlación de Pearson	-.051
	Sig. (bilateral)	.702
La carga administrativa	Correlación de Pearson	-.111
	Sig. (bilateral)	.417
El proceso de evaluación de los alumnos	Correlación de Pearson	-.113
	Sig. (bilateral)	.401
Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela	Correlación de Pearson	-.131

	Sig. (bilateral)	.326
Atender a los alumnos que presentan atraso escolar	Correlación de Pearson	-.209
	Sig. (bilateral)	.116
La atención a los alumnos con necesidades educativas especiales, sin contar con la capacitación correspondiente	Correlación de Pearson	-.172
	Sig. (bilateral)	.202
Demasiado tradicionalismo en la escuela y lentitud para realizar los cambios requeridos	Correlación de Pearson	.098
	Sig. (bilateral)	.464
La desprotección social y económica de los alumnos de la escuela	Correlación de Pearson	-.066
	Sig. (bilateral)	.626

Tabla 15. *Relación entre el factor estructura educativa y número de alumnos*

Factor Estructura Educativa		Número de alumnos que se atienden
El nivel de autonomía en la realización de mi trabajo como docente	Correlación de Pearson	-.107
	Sig. (bilateral)	.425
<b>Estructura organizativa inadecuada de mi escuela y del sistema educativo</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.302*</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.021</b>
La falta de una definición clara de las responsabilidades docentes dentro y fuera del aula	Correlación de Pearson	.107
	Sig. (bilateral)	.426
Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza	Correlación de Pearson	.173
	Sig. (bilateral)	.195
Tener que atender dos grupos o más al mismo tiempo	Correlación de Pearson	.197
	Sig. (bilateral)	.139
No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela	Correlación de Pearson	.214
	Sig. (bilateral)	.111
<b>La falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.382**</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.003</b>
La organización inadecuada para la atención de escuelas multigrado	Correlación de Pearson	.088
	Sig. (bilateral)	.523

Tabla 16. *Relación entre el factor tecnologías de la información y número de alumnos*



Factor Tecnologías de la Información		Número de alumnos que se atienden
La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes	Correlación de Pearson	-.061
No contar con la tecnología adecuada	Sig. (bilateral)	.650
	Correlación de Pearson	.226
	Sig. (bilateral)	.088
<b>Desconocimiento del manejo de las tecnologías de información</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.266*</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.043</b>
La capacitación para el desarrollo de competencias digitales	Correlación de Pearson	-.010
	Sig. (bilateral)	.939
La descompostura y mantenimiento de los equipos tecnológicos de la escuela	Correlación de Pearson	.132
	Sig. (bilateral)	.324
La posibilidad de robo de los diferentes equipos tecnológicos	Correlación de Pearson	.186
	Sig. (bilateral)	.161
La falta de capacitación para el uso pedagógico de tecnologías de información en el desarrollo de los proyectos didácticos	Correlación de Pearson	.246
	Sig. (bilateral)	.063
Cuando los alumnos utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula	Correlación de Pearson	.090
	Sig. (bilateral)	.500
La certificación en competencias digitales	Correlación de Pearson	-.096
	Sig. (bilateral)	.475

## 8. Conclusiones

Este trabajo ha permitido identificar las diferentes fuentes organizacionales del estrés y su nivel, que eran objetivos de la presente investigación, permitiendo apreciar que cada profesional de la educación tiene concepciones variadas de lo que se puede considerar como estresor o no.

Los resultados arrojados permiten identificar que los docentes adscritos a la zona escolar número 5, reportan un nivel regular de estrés, que repercute en las diferentes actividades que realizan dentro del colectivo escolar, siendo la incertidumbre por las nuevas reformas educativas y sus repercusiones en los derechos laborales una situación que genera inestabilidad en su quehacer educativo, ello aunado a la falta de información sobre la misma y a los constantes rumores que se generan en torno a ella, además de las evaluaciones externas que exigen un dominio de los planes y programas de estudio y por ende un logro

académico alto en los alumnos y alumnas, pero que al integrar a los grupos niños con necesidades educativas especiales su estrés aumenta al no contar con la capacitación adecuada para su atención y la escases de los recursos materiales suficientes para atender las diversas necesidades de enseñanza.

La profesión docente en nuestro país no escapa al complejo mundo que se ha dado por la globalización educativa, siendo las políticas internacionales y nacionales las que condicionan, en la zona escolar en la que se realiza la presente investigación, el nivel de estrés percibido por los docentes; estos cambios radicales son condicionantes para que en el colectivo se manifieste una desorganización en las actividades escolares, en donde pareciera que los docentes están acostumbrados hacer lo que solicita el directivo sin aportar o enriquecer las ideas generadas.

Durante el presente trabajo se ha mencionado que la docencia es una de las profesiones más estresantes por el trabajo cotidiano con diversos sujetos, por tal motivo uno de los objetivos de esta investigación era establecer la relación existente entre el nivel de estrés organizacional y el número de alumnos que se atiende, solo en 9 de los 92 ítems evaluados se encuentra una correlación positiva, afirmando pues que la cantidad de niños que se atiende no se percibe como situación que se relacione con el nivel de estrés en la estructura organizacional de la zona escolar número cinco.

Los resultados arrojados por esta investigación permiten evidenciar que el estrés generado entre los docentes no está relacionado con el alto número de niños en los grupos, sin embargo, se hace necesario buscar en la supervisión escolar estrategias para concientizar el actuar del maestro en su intervención pedagógica, en búsqueda de formas eficientes para comunicar la información que se va generando sobre la reforma educativa y su repercusión en los derechos laborales, realizando un seguimiento de la forma de afrontamiento que implementan como colectivo escolar ante las nuevas exigencias, revisando las funciones de los directivos y su rol de liderazgo.

El tema del estrés organizacional es vasto, sin embargo la función directiva dentro de una estructura organizativa es vital, por lo que indagar sobre la percepción que tienen los docentes sobre el liderazgo educativo del director sería un tema interesante de abordar y permitiría a la supervisión escolar diseñar estrategias que favorezcan la generación de un nivel de estrés positivo que permita alcanzar las metas educativas propuestas.

Otro tema interesante para futuras investigaciones sería detectar la salud emocional de la persona que ejerce el liderazgo ya que al no existir una estabilidad en este sentido, compromete la armonía del trabajo colaborativo y las relaciones entre sus miembros.

#### **Financiación**

El artículo se realizó sin financiación expresa

#### **Conflicto de Intereses**

Ninguno

#### **Referencias bibliográficas**

- Acevedo, J.; Fernandez-D'Pool, P.; Fernández, J. (2005). Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. Dialnet. Vol. 13. No.1  
Disponible en: [dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411243](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411243)
- Barraza, A. (2012) *El Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en educadoras. Construcción y validación inicial*. Instituto Universitario Anglo Español. Durango, México.
- Castillo, P. (2011). *Los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas de Venezuela*. Tesis de Especialista. Universidad católica Andrés Bello. Caracas Venezuela.

- Cuenca, R. y O'Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros percepción y realidad. Estudio de casos en Lima metropolitana*. PROEDUCA-GTZ. Lima, Perú
- Gracia, A. y Barraza, A. (2014). *Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria*. México: IUNAES.
- Martínez, J. R. (2012). *Factores Organizacionales generadores de estrés laboral en el personal administrativo de la Dirección de Educación Secundaria y Servicios de Apoyo (SEIEM)*. Tesis de Maestría. Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal. México.
- Medina Aguilar S.; Preciado Serrano M. L. y Pando Moreno M. (2007) Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4). Disponible en: [www.respyn.ual.mx/wiii/4/articulos/escala\\_estres.htm](http://www.respyn.ual.mx/wiii/4/articulos/escala_estres.htm)
- Muñoz, D. V. y Robayo, G. (2013). *Incidencias del estrés laboral en el comportamiento del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Campus el Girón*. Tesis de Licenciatura. Universidad Politécnica Salesiana. Quito, Ecuador.
- Piñeyro, M. L. (2004). El malestar docente en Argentina. *La Tarea*, 20, 85-89.
- Rodríguez, E.; Oramas, A. y Rodríguez, L. (2007). Estrés en docentes de Educación Básica. Estudio de caso en Guanajuato. *Salud de los trabajadores*, 15(1). Versión impresa 1SSN 1315-0138 Disponible en: [www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=s1315D1382007000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=s1315D1382007000100002&script=sci_arttext)
- Rubio, R. P. (2008). *Estrés en profesores extremeños de infantil, primaria y secundaria*. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura. España.
- Seltzer, J. y Repetto, V. (2012). *Teoría de la Organización*. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires: Argentina.
- Steven, L. S.; Lawrence, R. M; Hurrell, J. J. y Lennart, L. (1998). Factores psicosociales, estrés y salud. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Capítulo 34*. Organización Internacional del trabajo. Disponible en:

[www.insh.es/inshWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia OIT/Tomo2/34.pdf](http://www.insh.es/inshWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia OIT/Tomo2/34.pdf)

Ticona, S. B.; Paucar, G.; y Llerena, G. (2010) Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería-UNAS Arequipa.2006. *Revista electrónica cuatrimestral de enfermería*, 19. Disponib

le en: <file:///C:/Users//lupita/Downloads/107181-427631-1-PB.pdf>

Urquidí, L. E. y Rodríguez, J. J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21.