



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2024,
Volumen 8, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2

ESTRÉS DOCENTE Y FACTORES DE RIESGO ORGANIZACIONAL: ESTUDIO COMPARADO POR SEXO

**TEACHER STRESS AND ORGANIZATIONAL RISK FACTORS:
STUDY COMPARED BY SEX**

Daniel Augusto Cabezas Auquilla

Unidad Educativa Adolfo Kolping - Ecuador

Ana del Rocío Martínez Yacelga

Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11061

Estrés docente y Factores de Riesgo Organizacional: Estudio Comparado por Sexo

Daniel Augusto Cabezas Auquilla¹

daniel.a.cabezas.a@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6272-6515>

Unidad Educativa Adolfo Kolping
Ecuador

Ana del Rocío Martínez Yacelga

rmartinez@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5436-8845>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Sede Ambato PUCESA
Ecuador

RESUMEN

El estrés se determina como un estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales. El docente no está exento de esta problemática al efectuar su labor en contacto directo con seres humanos, por lo tanto, se reflejan cambios en su desempeño profesional, asociado a elementos estresantes, como: sobrecarga horaria, población estudiantil, asignación de varios niveles al docente, entre otros. Por tal motivo, el propósito de esta investigación es analizar la situación actual del estrés en el sector docente y factores de riesgo asociados a través de un estudio comparado por sexo, a partir de una muestra de 391 docentes pertenecientes a instituciones con tipo de sostenimiento fiscal, privado y fiscomisional de la ciudad de Riobamba. Bajo un enfoque cuantitativo, se aplicó una investigación de tipo descriptivo y explicativo. Para la recolección de información se aplicaron los test Escala de Estrés Docente ED-6 y Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente EFOED, y una ficha sociodemográfica para el análisis de los factores de riesgo en los docentes; bajo el consentimiento y aprobación de la autoridad de las instituciones y los participantes. Se constata, que la motivación y poca valoración de la acción docente son elementos estresores que afectan significativamente al profesorado en particular al sexo femenino.

Palabras clave: estrés docente, factores de riesgo, fiscal, género

¹ Autor principal

Correspondencia: daniel.a.cabezas.a@pucesa.edu.ec

Teacher Stress and Organizational Risk Factors: Study Compared by Sex

ABSTRACT

Stress is determined as a state of mental fatigue caused by the demand for a much higher performance than normal; it usually causes various physical and mental disorders. The teacher is not exempt from this problem when carrying out his work in direct contact with human beings, therefore, changes in their professional performance are reflected, associated with stressful elements, such as: work overload, student population, assignment of various levels to the teacher, among others. For this reason, the purpose of this research is to analyze the current situation of stress in the teaching sector and associated risk factors through a study compared by sex, based on a sample of 391 teachers belonging to institutions with a type of fiscal support, private and trustee of the city of Riobamba. Under a quantitative approach, a descriptive and explanatory research was applied. To collect information, the ED-6 Teaching Stress Scale and EFOED Scale of Organizational Sources of Teaching Stress tests were applied, and a sociodemographic sheet was applied for the analysis of risk factors in teachers; under the consent and approval of the authority of the institutions and the participants. It is confirmed that motivation and low appreciation of teaching action are stressor elements that significantly affect teachers, particularly the female sex.

Keywords: teacher stress, risk factors, fiscal, gender

Artículo recibido 18 marzo 2024

Aceptado para publicación: 20 abril 2024



INTRODUCCIÓN

El estrés y sus secuelas, tiene participación en la comunidad científica por varias décadas, su estudio se encamina a encontrar los diversos elementos que lo componen y provocan en todos los entornos que el ser humano se desenvuelve. Es prioritario, comprender su conceptualización a través de varios autores clásicos y contemporáneos. Al respecto, Selye (1954) inicialmente caracterizó al estrés, como un síndrome general de adaptación, más adelante en 1960, Selye (1960), lo define de la siguiente manera: “...la suma de todos los efectos inespecíficos de factores (actividades cotidianas, agentes productores de enfermedades, drogas, hábitos de vida inadecuados, cambios abruptos en el entorno laboral y familiar), que pueden actuar sobre la persona” que brinda un amplio espectro de componentes que promueven un estado de estrés alterado en la persona, y, por su parte Redolar (2015), considera que el estrés constituye un agente que perjudica la salud física y mental al ser respuestas adaptativas ante el medio y las circunstancias que se presentan

En tal sentido, la profesión de educador demanda de vocación y las capacidades necesarias para el manejo del talento humano (Bermejo, 2016), por tanto, el desempeño profesional del maestro también es afectado por variables ambientales (Cháidez & Barraza, 2018). Aspecto que se corrobora con el estudio realizado por Kyriacou y Sutcliffe (1978), quienes definen al estrés del profesor como una experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímico resultante de algún aspecto de su trabajo;

Por su parte, diversos como Silvero (2007), Bermejo (2016), Fraile, Tejero y López (2018) coinciden en determinar los diferentes elementos estresores que afectan la acción educativa y provoca efectos emocionales, los cuales están relacionados con el entorno, rol social del profesor, el clima escolar y familiar, estilos de comunicación y carga horaria, entre otros aspectos que perturban al bienestar del docente a niveles cognitivo, físico y motor (Alfonso, Calcines, Monteagudo de la Guarda & Nieves, 2015; Cardozo, 2016). Cabe indicar que si bien existen componentes comunes a la práctica educativa, también inciden otros elementos que son propios de cada contexto que no han sido abordados de forma multivariable.



Con lo cual, identificados los componentes generadores de estrés y sus consecuencias, amerita reconocer sus fases: la primera, Alarma, el individuo se enfrenta a la causa estresante, creando nerviosismo, irritabilidad, cambios de humor, impaciencia, insatisfacción laboral y crítica indiscriminada; una segunda fase, Resistencia, provoca aumento de fatiga, reorganización, automedicación, estado de sobrevaloración, falta de sueño, angustia, taquicardia, vértigos, manías, se desgastan las energías del organismo y por lo tanto disminuye el rendimiento profesional; y una tercera etapa, Agotamiento, manifiesta cansancio, frustración, apatía y depresión (González, Medina & Sánchez, 2015).

Dentro de este contexto, es importante analizar los factores exógenos asociados a la cultura, geografía, política, religión, recursos, seguridad, y endógenos, como edad, sexo, experiencia profesional, rasgos de la personalidad (Eres & Atanasoska, 2011; González, Medina & Sánchez, 2015; Azhan, Majid, Marzuki & Majid, 2016; Matabanchoy, Lasso & Pantoja, 2017; Fraile, Tejero & López, 2018). Dichos elementos se relacionan entre sí, y la frecuencia con la que se presentan desencadenan síntomas de estrés, que se manifiestan en el ambiente laboral, social, familiar y personal del trabajador, con repercusiones negativas sobre la salud física y mental

Específicamente, dentro del entorno escolar, el docente, es susceptible de sufrir crisis psicológicas caracterizadas por falta de motivación, alteraciones de comportamiento que orientan a una deserción de la profesión y problemas de salud (Marqués, Lima & Lopes da Silva, 2005; Rodríguez, Guevara & Viramontes, 2017). Entre los factores más relevantes que inciden, se encuentran la sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento a la labor educativa, problemas disciplinarios por parte de los estudiantes, tiempo no regulado, instalaciones y requerimientos pedagógicos insuficientes (Kumar & Deo, 2011; Cárdenas, Méndez & González, 2014; Azhan, Majid, Marzuki & Majid, 2016; Acosta, Jiménez, Pulido & Redondo, 2019), en adición a funciones administrativas, limitación en el tiempo para atención a padres de familia (Ruiz, 2016) y sobre todos la mínima o nula utilización de recursos y habilidades para enfrentar el estrés (Mañas, Franco & Justo, 2011).

Con respecto a los síntomas más frecuentes, se encuentra que, el cansancio emocional, predomina en las mujeres, debido al alto grado de emotividad; por lo que, tienden a manifestar mayor frecuencia alteraciones psicósomáticas y psicológicas, mientras que los hombres se sienten más realizados en su

entorno laboral, así como, la aparición de diversos síntomas en profesionales, quienes no siguieron la carrera educativa, pero ejercen la enseñanza en similitud a aquellos que iniciaron más tarde a ejercer la profesión docente con deprimiento en la vocación propia de docencia (Prieto & Bermejo, 2006; Rodríguez & Sánchez, 2018), sin embargo, la estructura de apoyo socioprofesional de la institución aporta en el alejamiento o continuidad del profesor y no exclusivamente por los agentes estresores presentes (Harmsen, Helms-Lorenz, Maulana, & van Veen, 2018). De esta manera, la cooperación, el compartir de experiencias y la comunicación entre colegas de la educación se impide por la presencia de estrés (Kilinç, Cemaloğlu, & Savaş, 2015).

Cabe señalar, que el estrés no es un fenómeno único del individuo, sino de las organizaciones y las dinámicas que crean. Por tal forma, un clima organizacional inadecuado, requerimiento de tecnología, falta de reconocimiento económico y social generan consecuencias en la salud mental, depresión, sentimientos de frustración, conflictos interpersonales y una deficiente relación maestro-alumno que aleja el respeto y valor hacia la labor docente (Guevara, Sánchez, & Parra, 2014; Saltijeral & Ramos, 2015). Además, en relación al género, las mujeres perciben mayor estrés que los hombres ante conductas comportamentales disruptivas de los estudiantes y el manejo de conflictos (Santiago, Otero, Castro, & Villardefrancos, 2008). Asimismo, otros factores que provocan estrés en los maestros, se relacionan con la demanda en torno al profesor por la calidad educativa, en algunos casos el bajo rendimiento de los estudiantes y la atribución directa al maestro de los resultados de acuerdo con las acciones implementadas en clase (Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera, & Martínez, 2014), y disminución de la autorrealización profesional al desempeñar su función con mayor cantidad de grupos y alumnos (Prieto & Bermejo, 2006).

También, la demanda de autoformación, creatividad, sistema repetitivo de las actividades, descansos no programados por la organización institucional y acumulación de funciones fuera de horario (Madrigal & Barraza, 2014), la determinación contractual, edad, satisfacción laboral e incluso el afrontamiento religioso negativo (Parveen & Bano, 2019), provocan situaciones estresantes; que, de acuerdo con Amador Velásquez et al. (2014), resultan en un régimen educativo con perspectiva informativa y no formativa, dejando de lado los valores ciudadanos y convertirse en ideales inalcanzables y que frente a la sociedad se simulan o tergiversan para alcanzar el reconocimiento y aceptación de la comunidad.

No obstante, el estrés, en niveles adecuados, denominado eustrés, también se manifiesta como un aporte positivo, a través de un estado de alerta para afrontar las exigencias del medio y alcanzar metas personales u organizacionales, según la configuración administrativa de la institución. Sin embargo, este tipo de estrés, al no presentar efectos negativos, es invisibilizado en la empresa, a diferencia de el distrés, que representa un significativo obstáculo, que impide conseguir los objetivos estructurales, y que provoca síntomas significantes en los trabajadores (Eres & Atanasoska, 2011; Azhan, Majid, Marzuki & Majid, 2016).

Estos síntomas al ser permanentes, generan un estrés crónico, y se manifiesta en el denominado *burnout*, que se interpreta como una respuesta no adecuada ante diversas circunstancias monótonas, aburridas, requerimientos excesivos, conflictos emocionales y situaciones en donde se desvalorice al sujeto o a su función competente (Zabala, 2008). Adicional, los factores externos al establecimiento educativo aportan significativamente en los índices del síndrome de *burnout* en relación con los estresores propios del contexto escolar interno (Zuniga & Pizarro, 2018), con la diferencia, que son más propensos al síndrome aquellos profesionales que no estudiaron la carrera Educación y a la vez no realizan tareas que se relacionan directamente con su profesión (Rodríguez & Sánchez, 2018). Con el fin de evitar niveles altos de *burnout*, las instituciones deben plantear estrategias de afrontamiento continuos en beneficio de los docentes y el clima laboral.

Por otra parte, existen determinantes que aportan al manejo del estrés en situaciones laborales; un elevado optimismo, entusiasmo y motivación en docentes jóvenes, supervisión y acompañamiento, correspondencia verdadera sobre los recursos y las exigencias del trabajo (Santiago et al., 2008; Esteras, Chorot, & Sandín, 2014; Saltijeral & Ramos, 2015), una relación positiva entre las emociones y la satisfacción laboral (Parveen & Bano, 2019), vivir la transformación y desarrollo de los estudiantes (Crawford, y otros, 2018), confianza en la estabilidad en el trabajo y los indicadores de su ocupación (Rogach, Ryabova, & Frolova, 2017). En este sentido, Flook, Goldberg, Pinger, Bonus, & Davidson (2013) y Zuniga & Pizarro (2018) afirman que se reduce el estrés, con beneficios en la sensación de bienestar profesional y afectividad en el vínculo maestro-alumno, en función de programas que fortalecen el clima organizacional y aumentan la identidad y pertenencia hacia la institución.

En efecto, esta investigación, pretende afianzar el conocimiento sobre la situación del estrés docente y que factores de riesgo están presentes en profesores de instituciones fiscales, fiscomisionales y particulares diferenciados por sexo en la ciudad de Riobamba, dentro del distrito educativo Chambo – Riobamba de la Zona 3 de educación.

METODOLOGÍA

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, explicativo, comparativo, y de corte transversal, en donde las variables están descritas en los instrumentos a utilizar para la recolección de datos; además es explicativo porque indica las causas asociadas al problema del estrés en los docentes. Participaron 391 docentes de los subniveles de educación inicial, básica general y bachillerato de instituciones educativas de la zona 3, distrito Chambo – Riobamba mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, con base en la aceptación de los directivos en la participación en la investigación, lo cual no demande de permisos superiores que lo ralenticen o impidan. La recolección de información se realizó a través de una ficha sociodemográfica, el primer test, la Escala de Estrés Docente ED-6 (Gutiérrez, Morán, & Sanz, 2005), compuesta de 77 ítems que permite la detección precoz de problemas de estrés en el profesorado para una intervención temprana y recabar información sobre el nivel de malestar del profesor, posibles causas y consecuencias; de modo que, determina un grado de estrés en el docente en base a los ámbitos de ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento; que deben responderse con una escala de 1 (Total acuerdo) a 5 (Total desacuerdo). Un segundo instrumento, corresponde a la Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente EFOED de los autores Gracia y Barraza del 2017, con 92 ítems relacionados a los factores de liderazgo directivo, clima laboral, motivación, comunicación, trabajo colegiado, comunidad de aprendizaje escolar, estructura educativa y tecnologías de la información para el aprendizaje; a ser valoradas con una escala de 1 (No genera estrés), 2 (Genera poco estrés), 3 (Genera regular nivel de estrés), 4 (Genera alto nivel de estrés) y 5 (Genera muy alto nivel de estrés), que identifica las principales fuentes de estrés y la frecuencia en utilización de estrategias de afrontamiento al estrés en la organización.

Posterior a la firma de un consentimiento informado de los participantes del estudio, completaron los 3 instrumentos en un tiempo promedio de 25 a 40 minutos, en diversos grupos de docentes de acuerdo a

la disponibilidad de su tiempo durante la jornada normal de labores. Los datos obtenidos se organizaron por sexo para la determinación de relaciones y diferencias significativas entre los factores de riesgo y niveles de estrés en los docentes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La población representada por el sexo femenino es mayor, con edades promedio similares, así también con predominio de la escolaridad relacionada al sector educativo con cargo actual en función docente con contratación en el sector fiscal o público.

Tabla 1. Datos sociodemográficos

Características demográficas de participantes		Mujeres		Hombres	
Sexo		264	67,5%	127	32,5%
Edad	Promedio	40		41	
	Máximo	60		70	
	Mínimo	23		24	
Estado civil	Soltero/a	82	31,1%	33	26,0%
	Casado/a	134	50,8%	78	61,4%
	Divorciado/a	33	12,5%	9	7,1%
Etnia	Indígena	6	2,3%	6	4,7%
	Mestizo	256	97,0%	119	93,7%
Escolaridad	Técnico	2	0,8%	6	4,7%
	Licenciatura en Educación	140	53,0%	47	37,0%
	Otra de 3° nivel	44	16,7%	33	26,0%
	Maestría	66	25,0%	32	25,2%
Condición socioeconómica	Alta	2	0,8%	2	1,6%
	Media alta	7	2,7%	5	3,9%
	Media	228	86,4%	113	89,0%
	Media baja	18	6,8%	5	3,9%

Tabla 2. Características laborales

Características laborales de participantes					
Tiempo de labor en docencia (años)	Promedio	13		13	
	Máximo	39		37	
	Mínimo	1		1	
Cargo actual	Docente	223	84,5%	111	87,4%
	Docente y administrativo	16	6,1%	8	6,3%
	Solo administrativo	23	8,7%	4	3,1%
Tipo de institución	Fiscal	188	71,2%	88	69,3%
	Particular	43	16,3%	22	17,3%
	Fisco - Misional	33	12,5%	17	13,4%
Tipo de relación contractual	Nombramiento definitivo	177	67,0%	84	66,1%
	Nombramiento provisional	16	6,1%	6	4,7%
	Contrato a tiempo completo	58	22,0%	22	17,3%
Nivel atendido	Educación inicial	25	9,5%	6	4,7%
	Preparatoria	34	12,9%	18	14,2%
	Básica elemental	49	18,6%	22	17,3%
	Básica media	86	32,6%	39	30,7%
	Básica superior	111	42,0%	62	48,8%
	Bachillerato	123	46,6%	82	64,6%

El nivel general de estrés del docente, se refleja en los resultados globales de los 2 instrumentos, conforme la tabla 3.

Tabla 3. Nivel de estrés

Nivel general de estrés de los docentes				
Sexo	ED-6		EFOED	
Hombres	Alto	96,9%	No estrés	6,3%
	Moderado	3,1%	Poco	59,1%
			Regular	29,9%
			Alto	4,7%
Mujeres	Alto	99,2%	No estrés	4,5%
	Moderado	0,8%	Poco	61,4%
			Regular	29,2%
			Alto	4,5%
			Muy alto	0,4%

Para determinar los factores predominantes en el nivel de estrés docente, se priorizan los criterios de la Escala ED-6 y EFOED a un número de 4 por cada categoría establecida de acuerdo a las tablas 4 y 5, en base a la media inferior y superior respectivamente; éstos permiten el análisis de los estresores en diferentes relaciones; sin embargo, es necesario separar los resultados en hombres y mujeres debido a que los valores generales difieren al identificar los estresores.

Tabla 4. Priorización de ámbitos Escala ED-6

ED-6			Hombres			Mujeres		
Categoría	Orden	Criterio	N	Medi	Desviació	N	Medi	Desviació
			a	n	n	a	n	
Ansiedad	1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	12	3,61	1,05	26	3,67	1,00
			7			4		
	4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	12	3,90	1,22	26	4,05	1,12
			7			1		
	6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	12	4,09	1,18	26	4,13	1,13
			7			3		
	14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	12	2,50	1,21	26	2,59	1,24
			7			4		
Depresión	21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales				26	4,66	0,67
						2		

	22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	12 6	4,50	0,85	26 3	4,70	0,67
	23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi.	12 7	4,49	0,80			
	24	Me cuesta trabajo avanzar por la vida.	12 7	4,47	1,00			
	26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	12 7	4,49	0,83	26 2	4,64	0,65
	27	Me falta energía para afrontar la labor docente.				26 4	4,69	0,61
Creencias desadaptativas	33	El salario del profesor es muy poco motivador.	12 7	1,75	1,02	26 4	1,99	1,41
	34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	12 7	1,72	1,08	26 4	1,88	1,29
	38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	12 5	2,49	1,20	25 8	2,72	1,30
	39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	12 7	1,44	0,67	26 3	1,56	0,91
Presiones	42	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	12 7	3,88	1,21	25 9	4,10	1,18
	44	En mis clases hay buen clima de trabajo.				26 2	4,27	1,10
	45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	12 4	3,80	0,86	26 1	3,77	0,92
	47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	12 5	3,32	1,00	26 3	3,41	1,01
	49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	12 7	4,12	1,15			
Desmotivación	52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	12 7	3,28	0,72	26 2	3,16	0,82

	58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	12	3,35	1,10	25	3,47	1,07
			7			8		
	61	Los padres me valoran positivamente como profesor.	12	4,02	0,80	26	3,87	0,84
			7			1		
	64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	12	4,08	1,16	26	4,23	1,09
			7			0		
Mal afrontamiento	66	Me animo fácilmente cuando estoy triste.	12	3,94	0,78			
			6					
	67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	12	3,84	0,95			
			7					
	70	La organización del centro me parece buena.	12	3,77	0,75	26	3,76	0,88
			7			4		
	74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	12	3,65	1,02	26	3,68	0,91
			6			3		
	76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.				26	3,93	0,70
						3		
	77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.				26	3,87	0,87
						3		

Tabla 5. Priorización de ámbitos EFOED

EFOED			Hombres			Mujeres		
Categoría	Orde n	Criterio	N	Medi	Desviació	N	Medi	Desviació
				a	n		a	n
Liderazgo directivo	1	Cuando el director no considera las ideas y propuestas del colectivo para la toma de decisiones con la idea de mejorar el trabajo de la escuela	12	2,06	0,97	26	2,17	0,82
			5			0		
	7	La falta de apoyo del director hacia el trabajo docente	12	2,17	1,02	26	2,21	0,95
			7			2		

	10	Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos	12	2,32	1,05	26	2,37	1,08
			7			1		
	11	La falta de cumplimiento por parte de la dirección de las reglas establecidas	12	1,95	1,21	26	2,03	1,31
			7			1		
Clima laboral	16	Cuando los padres no colaboran para resolver los problemas de disciplina de sus hijos				25	2,72	1,09
						9		
	17	Las agresiones de los padres hacia los maestros	12	3,35	1,19	26	3,47	1,14
			7			2		
	20	Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo	12	2,68	0,97	26	2,70	0,96
			7			1		
	21	Las crecientes demandas de resultados por parte de los padres	12	2,73	1,16	25	2,78	1,04
			6			9		
	23	La falta de claridad en la evaluación del rendimiento de los estudiantes	12	2,56	1,07			
			7					
Motivación	25	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión	12	2,61	0,96	26	2,85	1,02
			7			0		
	27	Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente	12	2,60	0,97	26	2,80	1,00
			7			1		
	30	La falta de apoyo de los padres	12	2,91	0,95	26	3,05	0,92
			7			3		
	32	La falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles	12	2,84	1,08	26	3,08	1,10
			6			2		
Comunicación	37	Deficiente comunicación entre compañeros de trabajo	12	2,60	0,97	26	2,74	0,97
			7			2		

	40	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas	12	2,38	0,95			
			6					
	41	La incertidumbre ante los nuevos cambios de la reforma educativa				26	2,49	1,00
						3		
	42	Cuando la información no se da por escrito y con claridad				26	2,55	1,00
						1		
	43	Los rumores e informalidad en la comunicación	12	2,51	1,11	26	2,51	1,01
			6			1		
	45	Cuando la información solo se concentra en algunos docentes dentro de la institución	12	2,38	1,03			
			7					
Trabajo colegiado	46	Cuando el cuerpo docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela	12	2,58	1,03	26	2,77	0,90
			7			3		
	47	Cuando no se valora debidamente mi trabajo por parte de la comunidad educativa				26	2,47	0,96
						2		
	49	Tener que realizar un trabajo con el que no estoy de acuerdo	12	2,51	1,03			
			7					
	50	Ser parte de un grupo docente que no colabora de manera cercana	12	2,44	0,95			
			6					
	52	La desorganización de la institución y sus integrantes	12	2,43	0,98	26	2,52	0,99
			7			1		
	54	La falta de respeto dentro del grupo de colegas				26	2,42	0,97
						0		
Comunidad de	61	El exceso de contenidos del currículo	12	2,76	1,00	26	2,71	0,91
			7			0		

aprendizaje escolar	62	Los constantes cambios educativos	12	2,72	0,97	25	2,75	0,89
			6			7		
	64	Las constantes evaluaciones: de carrera magisterial, INEVAL, auditoria educativa y otras				26	2,76	1,17
						2		
	65	Las certificaciones en diferentes competencias y estándares docentes	12	2,62	1,03			
			6					
	71	Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela	12	2,70	0,99	26	2,73	1,02
			7			1		
Estructura educativa	79	Falta de recursos materiales para atender las necesidades de la enseñanza				26	2,42	1,01
						2		
	80	Tener que atender dos grupos o más al mismo tiempo	12	2,35	0,97	26	2,33	0,91
			6			1		
	81	No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela	12	2,87	0,89	26	2,77	0,95
		7			0			
	82	La falta de respeto a la estructura jerárquica de la escuela	12	2,40	1,03			
			7					
	83	La organización inadecuada para la atención de escuelas multigrado	12	2,55	1,10	26	2,63	1,03
			6			0		
Tecnologías de la información para el	85	No contar con la tecnología adecuada.	12	2,28	0,86	26	2,40	0,98
			7			0		
	89	La posibilidad de robo de los diferentes equipos tecnológicos	12	2,38	0,95	25	2,53	1,01
			7			9		

aprendizaj e	90	La falta de capacitación para el uso pedagógico de tecnologías de información en el desarrollo de los proyectos didácticos	12	2,29	0,93	26	2,41	0,99
			6			1		
	91	Cuando los/as estudiantes utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula	12	2,78	0,89	26	2,87	0,86
			7			1		

Se realiza un análisis en base a cada criterio y sus enunciados, partiendo de la Escala ED6. En relación a Ansiedad, presenta afectación en el enunciado “Debería de actuar con más calma en las tareas laborales”, hombres hasta los 50 años y mujeres en todos los rangos de edad. Estos resultados tienen una relación semejante con los años de servicio que el individuo ejerce. Respecto al tipo de institución, muestra dificultades en profesores de instituciones fiscales y fiscomisionales, excluye a entidades particulares. Niveles de estrés altos presentan los individuos de condición socioeconómica media baja a alta. También refleja inconvenientes por los niveles educativos a los que atiende e incluso el grado académico alcanzado por el docente, con una variación en las mujeres en los 3 enunciados restantes “Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales”, “Me paso el día pensando en cosas del trabajo” y “En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso” que muestran alto grado de estrés quienes poseen únicamente formación académica en tecnología.

A continuación, del criterio Desmotivación, resalta “Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente”, en varones bajo los 40 años de edad, menores a 20 y mayores de 30 años de experiencia y en mujeres de 30 años en adelante con cualquier tiempo de labor docente de instituciones fiscales y fiscomisionales un alto nivel de estrés. Respecto a la condición socioeconómica, en mujeres en todos los estratos; y en hombres, aquellos en situación media alta presentan condiciones desfavorables, además, quienes manifiestan un estatus socioeconómico alto muestran problemas en el aspecto “Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante”. Este aspecto afecta a las mujeres,

excepto quienes cuentan con escolaridad de tecnología, a diferencia de los hombres que manifiestan afectación mayor quienes poseen titulación no asociada a educación. De la misma manera, la tendencia se mantiene como en otros enunciados hacia las mujeres, quienes demuestran niveles de estrés altos al atender de 1 a 7 niveles educativos, en contraste con los varones, que muestran problemas aquellos que trabajan con 3 y 4 niveles únicamente.

Un último aspecto del instrumento, se relaciona al Mal Afrontamiento, en su enunciado “Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera”, afecta a las mujeres con más de 30 años de ejercicio docente, de estatus socioeconómico alto y medio bajo; principalmente a quienes laboran con 5 niveles educativos. Para los hombres no muestran porcentajes significativos que requieran asistencia.

Con respecto al segundo instrumento, EFOED, dentro del aspecto Liderazgo directivo, demuestran niveles altos de estrés los varones en “Presiones de los directivos para obtener mejores resultados académicos” y las mujeres con escolaridad hasta tecnología para el enunciado “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”.

A continuación, con el criterio Clima Laboral, profesores manifiestan varios inconvenientes, del enunciado “Las agresiones de los padres hacia los maestros”, un alto grado de estrés afecta a los dos sexos para todas las edades, años de experiencia, en todos los estratos sociales y, exclusivamente del sector fiscal y fiscomisional. En escolaridad, a varones aqueja a niveles tecnológico, licenciaturas en educación y otras carreras de grado, mientras que repercute en todos los grados académicos alcanzados por las mujeres. Así también, los hombres que atienden 1, 2, 3, 5, y mujeres que laboran de 1 a 4 niveles educativos presentan alto grado de estrés. En “Poca responsabilidad de algunos maestros del colegiado hacia su trabajo”, atañe a varones jóvenes, mujeres entre 30 y 40 años, para los dos sexos al contar con más de 30 años en docencia, del círculo fiscomisional, en clases media alta y media, además resalta en hombres que atienden a más de 5 niveles educativos. Dentro del enunciado “Las crecientes demandas de resultados por parte de los padres”, influye en las mujeres hasta 50 años del sector fiscomisional de clases alta, media baja y baja además de ser encargados de 5 o más niveles escolares y en hombres predomina en quienes laboran con 3 niveles escolares.

Con referencia al criterio Motivación, en “Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión”, el estrés influye en hombres de 40 a 50 años de edad, entre 10 y 20 de experiencia, del entorno fiscal, clase alta. A diferencia de las mujeres, más afectadas de 30 a 40 años de edad, 30 años o más de experiencia, del medio fiscomisional, clase alta, con escolaridad especializada en educación y atención a 3 niveles escolares. Diferencias en el enunciado “Pocas oportunidades de promoción en mi servicio como profesional docente”, a mujeres afecta en todas las edades, para todos en el entorno fiscomisional e inconvenientes en varones con escolaridad tecnología. En este criterio, para “La falta de apoyo de los padres” y “La falta de apoyo del gobierno en sus distintos niveles”, se reflejan niveles altos de estrés en las mujeres en todas sus características demográficas, a diferencia de los hombres, quienes manifiestan altos niveles de estrés quienes están entre 30 a 40 años de edad con 20 o más años de experiencia, sector fiscomisional, clase alta, formación académica en tecnologías y aquellos que atienden a 5 niveles escolares.

Concerniente al criterio Comunicación, solamente se manifiestan problemas de estrés en “Deficiente comunicación entre compañeros de trabajo”, para hombres y mujeres con más de 30 años de actividad, del sector fiscomisional, y escolaridad en tecnología. Con un agregado para las mujeres que han alcanzado una especialización y atienden a 2 niveles educativos y 5 para los hombres.

De modo idéntico al anterior, en el criterio Trabajo Colegiado, presentan estrés principalmente en el enunciado “Cuando el cuerpo docente no puede influir mucho en la toma de decisiones de la escuela”, alto estrés aqueja a hombres y mujeres con más de 30 años de trabajo, sector fiscomisional, clase alta y se desempeñan profesionalmente con 4 niveles escolares; con la diferencia en escolaridad alcanzada, para los varones que cuentan con título de tercer nivel no asociado a educación y mujeres con tecnologías o profesionales en educación.

Algo semejante ocurre con dos criterios donde se exponen problemas de estrés principalmente en un enunciado, Estructura Educativa en “No poder aplicar los reglamentos para las sanciones en la escuela” y Tecnologías de la Información para el Aprendizaje en “Cuando los/as estudiantes utilizan las tecnologías para otros propósitos diferentes a los establecidos en el aula”. Aflige a hombres y mujeres desde 40 años de edad en adelante, con énfasis en aquellos con más de 30 años en ejercicio docente, ámbitos fiscales y fiscomisionales, de la clase económica alta, con diferencia en los varones que se

encargan de 5 niveles educativos y en mujeres 2 niveles. Además de la escolaridad para los varones con maestría y mujeres en todos sus grados académicos alcanzados.

Hay que mencionar, además, en el criterio Comunidad de Aprendizaje Escolar, genera altos niveles de estrés, primero en “El exceso de contenidos del currículo”, sienten mayor afectación hasta los 40 años de edad con 20 o más años de labor docente, ambiente fiscal, en varones dentro de las clases alta y media alta con escolaridad en otra área no relacionada a educación y mujeres en clase baja con educación de especialistas, para los dos sexos al asignarles de 3 o más niveles educativos. En los enunciados “Los constantes cambios educativos” y “Aparte del trabajo de aula, la necesidad de realizar otras actividades en la escuela” manifiestan afectación general en los dos sexos con excepción en clases sociales media baja y baja, así también en instituciones particulares y con experiencia laboral inferior a 10 años.

A partir de los resultados obtenidos, confirman altos niveles de estrés laboral en los docentes de nivel medio. En los dos sexos, muestran índices altos en las diferentes dimensiones que cuatro criterios superlativos representan, estos son, primero, las Creencias Desadaptativas, con predominancia para el bajo salario percibido, pobre valoración social de la profesión docente, políticas educativas no acorde al trabajo cotidiano que se ejecuta y la falta de apoyo en el rol de padres hacia la escuela. En segundo lugar, se diferencia la Motivación, determina problemas con la falta de consideración hacia la profesión del docente por parte de la sociedad en general, estancadas facilidades para la promoción dentro de las instituciones educativas y la autoridad nacional no brinda el soporte que requieren los docentes. En tercera instancia, la Comunidad de Aprendizaje Escolar debido a un currículo extenso y no acorde a la realidad de cada institución, cambios permanentes de políticas educativas y la saturación de actividades extracurriculares y administrativas que el docente debe cumplir. De este grupo, el último criterio corresponde al Clima Laboral, con relevancia en el trato agresivo hacia los maestros, falta de compromiso de los docentes por su labor pedagógica y la permanente demanda de resultados positivos por parte de los padres.

Consideremos ahora otros criterios y una de sus dimensiones que aportan al alto grado de estrés de los profesores y mantienen valores porcentuales similares; Ansiedad, con la conciencia de actuar con más calma hacia las actividades laborales que el puesto de trabajo demandan. Desmotivación, una aparente



creencia de excelencia en la acción docente por parte de los estudiantes. Comunicación en el grupo de trabajo no organizada y deficiente. En Trabajo Colegiado, asocia a la mínima influencia de las opiniones e ideas de los docentes en aporte de mejoras para la escuela. Estructura Educativa y sus procedimientos establecidos en reglamentos pero que no protegen al docente al momento de sancionar, y, Tecnologías de la Información para el Aprendizaje porque los estudiantes utilizan los recursos tecnológicos y digitales para propósitos diferentes al entorno del aula y sus contenidos.

Además, se identifica en otros criterios, un factor por cada uno que provoca niveles altos de estrés, primero, al realizar las actividades laborales se requiere de más calma en el accionar propio del docente. La creencia de que los estudiantes lo consideran un excelente profesor. Ineficiente comunicación entre el grupo de trabajo. El aporte de los docentes para la reestructuración de la escuela no influye en las decisiones tomadas por las autoridades. Ante las faltas cometidas por los estudiantes, los reglamentos internos no son consistentes ni aplicados por las autoridades y, el desconocimiento y limitado control del uso de tecnologías por los estudiantes para otras actividades no relacionadas a su desarrollo académico.

CONCLUSIONES

Se concluye que, de los estresores analizados, afectan en mayor medida a las mujeres, en los criterios que los instrumentos presentan, no obstante, el nivel alto de estrés general se manifiesta en los dos sexos. También es conveniente aclarar, la repercusión de los factores de riesgo ante el estrés laboral en docentes quienes laboran en el entorno fiscal y fiscomisional, considerando que el porcentaje de docentes de instituciones particulares encuestados solamente representa el 16,6%, según los datos tabulados, no registran afectación de estrés docente en las dimensiones revisadas, excepto únicamente en valoración negativa de su labor, ideas de culpa que provoca peores resultados en su salud y depresión (Cruz, Peña, & Andreu, 2015) como parte de las Creencias Desadaptativas.

Por lo anterior, existen criterios muy puntuales que afectan en gran medida al docente, provocando un alto índice de estrés, en el rango de alto y muy alto, los docentes no sienten motivación por su actividad laboral, con una baja apreciación de la sociedad y percepción de mínimo apoyo por parte del gobierno y sus políticas educativas, un currículo extenso y con cambios constantes que no permiten una continuidad del colegiado, además de la evaluación del desempeño docente, la cual, no es bien recibida,

sea por falta de información y/o formación profesional, a pesar de los esfuerzos del gobierno central para capacitar al docente, lo que se refleja en la sensación de obligatoriedad y por lo tanto no se interioriza como una oportunidad de mejorar o aumentar conocimientos por parte del profesorado, y, el factor salario que aún es indiferente con la realidad social del país asociado a las diferentes tareas administrativas y burocráticas que el docente desempeña en su puesto de trabajo, por lo que es necesario una continuación del estudio en relación al síndrome de *Burnout* y sus consecuencias en el desempeño profesional. También, demanda de mayor profundidad en profesionales del sector particular o privado, que, de acuerdo a los resultados no presentan afectación alta de estrés laboral, pero, al realizar entrevistas informales se manifiestan diferentes malestares ante la autoridad, el currículo y la organización institucional que no les permite emitir su sentir en forma libre, por lo que se sugiere un estudio estricto en este contexto particular, diferenciándolos de acuerdo a sus misiones e identidades institucionales..

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, A., Jiménez, L., Pulido, E., & Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. (U. A. Caribe, Ed.) Revista Encuentros, 17(1), 24-33. doi: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Alfonso, B., Calcines, M., Monteagudo de la Guarda, R., & Nieves, Z. (2015). Estrés Académico. Edumecentro, 7(2), 163-178. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200013&lng=es&tlng=es
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J., & Martínez, S. (2014). Estrés y Burnout en docentes de educación media superior. Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad, 4(2), 119-141. Obtenido de <http://www.medicinasaludysociedad.com>
- Azhan, A., Majid, N., Marzuki, N., & Majid, M. (2016). Stress Among School Teachers, Why? An International Multi-Disciplinary Graduate Conference of Terengganu. Pulau Wan Man, Kuala Terengganu, Malaysia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/310594319_Stress_Among_School_Teachers_Why
- Bermejo, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el



- trabajo del profesor. *Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 368, 18-23. doi: <https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.003>
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006>
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigación Psicológica*(15), 75-98. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&tlng=es.
- Cháidez, J., & Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63-75. doi: <http://dx.doi.org/10.18566/nfpsic.v18n2a04>
- Crawford, N., Olds, A., Lisciandro, J., Jaceglav, M., Westacott, M., & Osenieks, L. (2018). Emotional labour demands in enabling education: A qualitative exploration of the unique challenges and protective factors. *Student Success*, 9(1), 23-33. doi:10.5204/ssj.v9i1.430
- Cruz, M., Peña, M., & Andreu, J. (2015). Creencias desadaptativas, estilos de afrontamiento y apoyo social como factores predictores de la vulnerabilidad psicopatológica en mujeres víctimas de agresión sexual. *Clínica y Salud*, 26(1), 33-39. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2014.12.001>
- Eres, F., & Atanasoska, T. (2011). Occupational Stress of Teachers: A Comparative Study Between Turkey and Macedonia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(7). Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/1bb3/e18d9abd6136d647fbc84bf95ec4ef3e2e91.pdf>
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2014). Predicción del Burnout en los Docentes: Papel de los Factores Organizacionales, Personales y Sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059>
- Flook, L., Goldberg, S., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy. *Mind Brain Educ*, 7(3). doi:10.1111/mbe.12026



- Fraile, J., Tejero, C., & López, M. (2018). El estrés laboral del profesorado de educación física: un estudio cualitativo. *CCD Cultura Ciencia Deporte*, 1(1), 253-265. doi: <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v1i1.1147>
- González, G., Medina, V., & Sánchez, V. (2015). El estrés en las profesoras de la escuela superior de cómputo del IPN. *Memoria del I Coloquio de Investigación en Género desde el IPN*, 1, 65-78. Obtenido de https://www.academia.edu/32845035/Memoria_I_Coloquio_Investigación_Género_IPN_2014.pdf
- Gracia, A., & Barraza, A. (2014). *Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria*. Durango, México: Instituto Universitario Anglo Español.
- Guevara, A., Sánchez, C., & Parra, L. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32.
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, 11(1), 47-61. Obtenido de http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching*, 24(6), 626-643. doi: <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Kilinç, A. Ç., Cemaloğlu, N., & Savaş, G. (2015). The Relationship Between Teacher Leadership, Teacher Professionalism, and Perceived Stress. *Eurasian Journal of Educational Research*, 58, 1-26. doi: <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2015.58.5>
- Kumar, D., & Deo, J. (2011). Stress and Work Life of College Teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 37, 78-85. Obtenido de <http://medind.nic.in/jak/t11/i2/jakt11i2c.shtml>
- Madrigal, G., & Barraza, A. (2014). Fuentes Organizacionales de Estrés en Docentes de Educación Primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende. *Revista "Avances en supervisión educativa"*(22). Obtenido de www.adide.org/revista
- Mañas, I., Franco, C., & Justo, E. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de

- Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*, 22(2), 121-137. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742011000200003&lng=es&tlng=es
- Marqués, A., Lima, M., & Lopes da Silva, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039008>
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Matabanchoy, S., Lasso, E., & Pantoja, M. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Revista Psicoespacios*, 11(19), 37-60. doi: <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
- Merino, E., & Lucas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Universitas Psychologica*, 205-218. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm>
- Parveen, H., & Bano, M. (2019). Relationship Between Teachers' Stress and Job Satisfaction: Moderating Role of Teachers' Emotions. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 353-366. doi: <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.19>
- Prieto, M., & Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73.
- Redolar, D. (2015). El estrés. Editorial UOC. Obtenido de <https://ebookcentral-proquest-com.pucesa.idm.oclc.org>
- Rodríguez, E., & Sánchez, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 401-419. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-

[85502017000100045&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](https://doi.org/10.13187/ejced.2017.4.787)

- Rogach, O., Ryabova, T., & Frolova, A. (2017). Social Factors of Mental Well-Being Violation Among High School Teachers. *European Journal of Contemporary Education*, 6(4), 787-796. doi: 10.13187/ejced.2017.4.787
- Ruiz, J. (2016). El bienestar emocional del docente. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 9(2), 183-194. Obtenido de <http://www.fepsu.es/file/ESTRES%20DOCENTE.pdf>
- Saltijeral, M., & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud Mental*, 38(5), 361-369. doi:10.17711/SM.0185-3325.2015.049
- Santiago, M., Otero, J., Castro, C., & Villardefrancos, E. (2008). Occupational stress in secondary school teachers: examining the role of students' disruptive behaviour and/or attitudes and the perceived difficulty in conflict management. *European Journal of Education and Psychology*, 1(1), 39-50.
- Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente : el síndrome del 'profesor quemado' en educación secundaria. *ESE. Estudios sobre educación*. Pamplona, 12, 115-138. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10171/9010>
- Villardefrancos, E., Santiago, M., Castro, C., Aché, S., & Otero, J. (2012). Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo. *European Journal of Investigation in Health*, 2(3), 91-101. doi:10.1989/ejihpe.v2i3.16
- Zabala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100018>

