



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**



**“SITUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES QUE HACEN USO
DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA CLÍNICA MAGISTERIAL DE ILOPANGO
EN EL PERIODO DE JULIO A DICIEMBRE 2015.”**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR

Dr. Mario Andrés Salazar Melara.

Dr. Oscar Rolando Portillo Segovia.

ASESORA

Licda. Msp. Reina Araceli Padilla Mendoza.

CIUDAD UNIVERSITARIA, FEBRERO 2016

AUTORIDADES

Licenciado Luis Argueta Antillón.
RECTOR INTERINO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Dra. Maritza Mercedes Bonilla Dimas.
DECANA FACULTAD DE MEDICINA

Licda. Msp. Reina Araceli Padilla Mendoza.
COORDINADORA MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

JURADO CALIFICADOR

Licda. Msp. Reina Araceli Padilla Mendoza.

Licda. Msp. Hilda Cecilia Méndez de García.

Lic. Msp. Gustavo Ruíz Méndez.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: principalmente por darme la fortaleza de seguir hacia adelante en la superación personal, permitirme seguir adelante en la vida y lograr un nuevo triunfo.

A mi Abuela y mi Familia: Por darme su apoyo y cooperación para lograr cumplir mis metas.

A mis Amigos: Que me motivaron a persistir en continuar con la formación académica.

A mis Compañeros: Que me han dado ánimos a seguir adelante con la formación profesional.

A mis Compañeros de Trabajo que me hayan facilitado en todo momento poder realizar este trabajo, agradecer su colaboración y buena disposición.

A la Licda. Msp. Reina Araceli Padilla: asesora de tesis quien nos ha compartido su experiencia científica, guiándonos en la formación académica; por su paciencia y disposición para lograr alcanzar esta meta.

A Los Docentes: Que han sido parte fundamental en la realización de este estudio.

A La Universidad de El Salvador por ser el pilar de mi formación profesional y darme la oportunidad de realizar mis estudios.

Y Agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible la realización de esta investigación.

Dr. Mario Andrés Salazar Melara.

DEDICATORIA

Dios, tu amor y bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda, y cuando caigo y me pones a prueba, aprendo de mis errores, me doy cuenta que tú los pones en frente mío para que mejore como ser humano.

Dedico de manera especial a mi hermano Ulises Portillo poniéndose muchas veces el papel de padre, pues él fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mí las bases de la responsabilidad y deseo de superación, en él tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarle cada día más.

A mis padres que supieron formarme con buenos hábitos y valores, amor al prójimo lo cual me han ayudado a salir adelante, por sus oraciones y palabras de aliento que me fortalecen cada día

.

A Sonia Vásquez, mi novia Cristabel Vásquez que estuvieron en la evolución de mi formación por su apoyo incondicional.

Mi compañero y amigo Mario Salazar por todo el esfuerzo y dificultades que tuvimos para lograr nuestro sueño.

A mi asesora de tesis licenciada Reina Araceli Padilla por su paciencia, confianza y entrega, transmitiendo sus conocimientos en todo momento.

A la Universidad de El Salvador por haber sido parte de ella, y abrir las puertas para ser un hijo de su seno científico.

Dr. Oscar Portillo Segovia.

RESUMEN

Título: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Propósito: Los resultados de la situación del estrés laboral en los docentes que han sido evaluados evidencien el estrés al que constantemente se encuentran los docentes del magisterio nacional y sea un referente para la toma de decisiones estratégicas por parte de las instituciones de educación y salud con enfoque en los ambientes laborales, personales, familiares y sociales.

Material y método: la presente investigación realizada fue un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal con enfoque cuanti-cualitativo, en la que se evaluaron a 131 docentes del sistema nacional de educación.

Resultados: La situación de estrés laboral identificada en los docentes entrevistados deja en evidencia que la gran mayoría de los docentes presenta un grado de estrés laboral el cual es producido por diversas variables como son: los estresores institucionales y administrativos, lo cuales evidencia que la organización laboral, falta de reconocimiento al buen trabajo, salario inadecuado. Los estresores relacionados con los alumnos y padres de familia como son el alumnado difícil, la responsabilidad de los estudiantes y los conflictos relacionados con los padres. Y los estresores relacionados con los superiores y compañeros, esto genera una situación que va desde leve, moderado, mucho y severo estrés de los docentes del magisterio. El conocimiento sobre el estrés laboral que perciben los docentes lo asocian con deterioro de la salud y carga laboral, mencionando que la causa de esto es los procesos administrativos y el proceso enseñanza-aprendizaje.

Conclusiones: Existe un conocimiento sobre la situación de estrés asociado a procesos administrativos y como esto afecta en la salud de los docentes.

Recomendaciones: Realizar estrategias con un enfoque integral e interinstitucional para poder fortalecer la salud mental de los docentes y así poder controlar el estrés laboral y por ende mejorar la calidad de la educación de nuestra población.

CONTENIDO

Capitulo	Página
Resumen	iv
I. Introducción	1
II. Objetivos	3
III. Marco Teórico	4
IV. Diseño Metodológico	30
V. Resultados	35
VI. Discusión	51
VII. Conclusiones	56
VIII. Recomendaciones	57
IX. Bibliografía	59
X. Anexos.	68

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es un fenómeno que en los últimos años se ha ido comprobando que afecta la salud ocupacional, pero su oportuna introducción en el ámbito científico ha permitido comprender que una de las formas de manifestarse es la ausencia de armonía productiva en la actividad laboral, la cual constituye uno de los escenarios donde se expresa la capacidad de funcionamiento del ser humano, complemento del tradicional concepto de la salud el cual consiste en un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. En ausencia de una buena interrelación entre las condiciones de trabajo y la actividad laboral esto puede tener un impacto negativo en el proceso salud - enfermedad.

El estrés laboral se ha convertido en una grave amenaza para la salud de los trabajadores manifestándose en el apareamiento de enfermedades como hipertensión, enfermedades cardiovasculares e incluso problemas de salud mental. Ante esta problemática no podemos obviar la opinión de los profesionales de la enseñanza en nuestro país y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a jóvenes y adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestros alumnos, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración estatal educativa; el importante número de ausencias de docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, cuadros repetitivos, etc.), determinadas rutinas laborales que se establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional (impartir clases en aulas integradas, labor administrativa excesiva). Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos profesores y profesoras, no se haga de manera positiva, lo que les llevará a ser parte de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores grados de insatisfacción y “malestar docente” generando un estrés laboral.

Las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” pueden encontrarse fuertemente afectadas por el estrés laboral y verse sometidas a un desgaste profesional.

Nadie niega que estas profesiones exigen entrega, implicación, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad “perfeccionista” con un alto grado de auto exigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario.

El fenómeno del impacto que genera el estrés laboral en el Magisterio Nacional afecta de forma directa o indirecta al estado de salud de los educadores con lo cual se pone en riesgo la calidad de formación de nuevos profesionales de todas las áreas académicas.

Acercarse a la comprensión de este fenómeno desde el punto de vista de la Salud Pública en el contexto del país, aporta significativamente información a la implementación de proyectos dirigidos a intervenir en mejorar el estado de salud de los Docentes Salvadoreños.

En este contexto se enuncia lo siguiente ¿Cuál es el estrés laboral en los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015?

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la situación estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Específicos

- Identificar los estresores laborales de los docentes que hacen uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopango.
- Describir el conocimiento sobre el estrés laboral que tienen los docentes que hacen uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopango.
- Conocer las morbilidades más frecuentes de los docentes que hacen uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopango.

III. MARCO TEORICO

- ESTRÉS

La existencia del estrés data del surgimiento mismo de la humanidad. En el hombre primitivo se presentaba en dos alternativas, luchar o huir, cualquiera de estas dos le permitía liberar la energía para responder al peligro.

El término estrés se ha convertido en un vocablo habitual de nuestra sociedad actual. El estrés es un fenómeno cada vez más importante en la sociedad moderna y prácticamente en todos los grupos poblacionales se está produciendo un aumento del estrés. Una mala adecuación entre las capacidades personales y las demandas genera insatisfacción y sentimientos de estrés.

El estrés constituye una de las experiencias vitales más comunes y conocidas, sin embargo, es un término difícil de definir. Es un concepto complejo, extremadamente vigente e interesante, del cual no existe consenso en su definición. La palabra estrés, significa cosas distintas para diferentes personas. Son muchas las menciones que hoy en día se hacen a este término y a sus consecuencias sobre la conducta del individuo, e igualmente son muchos los autores que lo definen y lo intentan cuantificar. El término estrés proveniente del idioma inglés ha sido incorporado rápidamente a todos los idiomas, la idea, nombre y concepto se han alojado fácilmente en la conciencia popular.

Desde que Selye introdujera el concepto de estrés en el ámbito de la salud, para este autor era la causa común de muchas enfermedades, este término ha sido muy utilizado tanto por los profesionales de ciencias de la salud como de otros ámbitos, así como también en el lenguaje coloquial. Sin embargo aún existe una gran controversia sobre su definición. Las distintas definiciones se han clasificado en función de la conceptualización del estrés como estímulo, respuesta, percepción o transacción¹.

¹ Selye, H. (1973). The evolution of the stress concept. American Science, 61, 692-699.

En general, el estrés ha sido conceptualizado de tres maneras:

1.- Como un conjunto de estímulos (Cannon, 1932 ²) Existen ciertas condiciones ambientales que nos producen sentimientos de tensión y/o se perciben como amenazantes o peligrosas. Se denominan estresores. Así pues, el estrés se define como una característica del ambiente (estímulo), hablándose de estrés laboral, estrés de los estudios, etc... Esta idea de estrés como estimulación nociva que recibe un organismo se relaciona fácilmente con la enfermedad, la salud y el bienestar. Tiene la ventaja de la medida objetiva de ese estrés y en este caso el estrés se considera variable independiente.

2.- Como una respuesta. Este enfoque se centra en cómo reaccionan las personas ante los estresores; Esta respuesta se entiende como un estado de tensión que tiene dos componentes: el psicológico (conducta, pensamientos y emociones emitidos por el sujeto) y el fisiológico (elevación del aurosal o activación corporal). En este caso el estrés actúa como variable dependiente. (Selye, 1960) ³.

3.- Como un proceso que incorpora tanto los estresores como las respuestas a los mismos y además añade la interacción entre la persona y el ambiente (Lazarus y Folkman, 1986 ⁴). Esta transacción supone una influencia recíproca entre la persona y el medio. El determinante crítico del estrés es cómo la persona percibe y responde a diferentes acontecimientos.

Aunque Hans Selye sentó las bases del concepto de estrés en el campo de la salud, las primeras aplicaciones del término a este campo tienen como antecedentes el concepto de equilibrio o constancia del medio interno corporal, propuesto por Claude Bernard (Bernard, 1959) ⁵, como esencial para el mantenimiento de una vida saludable, y la noción de homeostasis, que desarrolló Cannon (1932), para denotar la vuelta constante al estado ideal de equilibrio de un organismo después de ser alterado

² Cannon, W.B. (1932). The wisdom of the body. Nueva York: Norton

³ Selye, H. (1960). La tensión en la vida. Buenos Aires: Cía. Gral. Fabril.

⁴ Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca

⁵ Bernard, C. (1959). Introducción al estudio de la medicina experimental. Buenos Aires: El Ateneo.

por las demandas del medio. Por lo tanto, un organismo se hace más vulnerable a las enfermedades cuando su equilibrio se altera y, sobre todo, cuando permanece crónicamente alterado. Para Cannon la homeostasis constituye el conjunto coordinado de procesos fisiológicos encargados de regular las influencias del medio externo y las respuestas correspondientes del organismo. En este contexto el estrés se entiende como un estímulo o factor del medio que exige un esfuerzo inhabitual de los mecanismos homeostáticos.

Hans Selye, el médico que dirigió las primeras investigaciones sobre los efectos del estrés en el cuerpo, definió el estrés como “el estado que se manifiesta por un síndrome específico consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico pero sin una causa particular”, “una respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda realizada sobre él”. Es un proceso psicofisiológico desencadenado por una situación de demanda. Aunque los factores estresantes varían, desencadenan la misma respuesta biológica. Estrés no es sinónimo de sufrimiento, ni de ansiedad, ni de tensión, ni de algo que debe evitarse a toda costa. Es inespecífica porque ocurre en forma similar ante estímulos muy diversos.

El estímulo percibido puede ser agradable o desagradable. Así las continuas necesidades de ajuste interno y externo para la supervivencia, movilizan nuestros recursos físicos y mentales mediante esa respuesta general que es el estrés. El estrés no era para Selye una demanda ambiental, a la cual llamó estímulo agresor o estresor, sino un conjunto de reacciones orgánicas y de procesos originados como respuesta a esa demanda. Su modelo es el prototipo de las teorías basadas en la respuesta. La mayoría de las personas asocian el estrés con experiencias desagradables e incómodas, sin embargo, el estrés, en sí mismo, no es destructivo.

El estrés se genera cuando respondemos a un nivel inapropiado de presión. Una presión excesiva puede causar tanto estrés como una presión demasiado baja, por lo que cierto grado de presión es realmente bueno para los individuos. La situación ideal se produce cuando se puede responder de manera apropiada a la presión y a sus exigencias. Cuando la exigencia se mueve por encima o por debajo del nivel de

presión adecuado para cada persona, el equilibrio comienza a alterarse, y es entonces cuando se experimenta lo que se llama estrés: la tensión entre la presión que percibimos y nuestra capacidad para hacerle frente. El estrés surge ante una situación en la que hay un desequilibrio o una discrepancia significativa entre las demandas externas o internas sobre una persona y los recursos adaptativos de la misma.

Los factores individuales tales como características predisponentes, motivaciones, actitudes y experiencias determinan cómo las personas perciben y valoran las demandas; esta evaluación influye sobre los estilos de afrontamiento, las respuestas emocionales y a largo plazo en los resultados de salud. Cuando las personas se sienten bajo presión, todo el sistema responde a la situación, y cada parte del mismo puede mostrar una reacción. Cada persona responde de una manera diferente dependiendo de la personalidad, porque el estado de estrés no es un fenómeno estático sino el producto de una apreciación que puede cambiar a medida que el sujeto también va cambiando y recurre a estrategias distintas.

El que se dispare la respuesta de estrés depende principalmente de aspectos perceptivos. La activación fisiológica desencadenada por la evaluación que el sujeto hace de la situación y de sus habilidades para hacerle frente (evaluación primaria y secundaria) (Lazarus y Folkman, 1984)⁶ pone de relieve, una vez más, la importancia de los aspectos cognitivos como determinantes de la respuesta de estrés (Labrador, 1992⁷). La evaluación cognitiva es mediadora entre los estímulos y las reacciones de estrés. Según Sarafino (1999)⁸ estrés es el estado que aparece cuando las transacciones persona-ambiente dan lugar a que el individuo perciba una discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona. El estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles del sujeto, pudiendo ser definido como el proceso que se genera ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento.

⁶ Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. Nueva York: Springer. (Traducción, Barcelona, Martínez Roca, 1986).

⁷ Labrador, F.J. (1992). El estrés: nuevas técnicas para su control. Madrid: Temas de hoy.

⁸ Sarafino, E.P. (1999). Health psychology: biopsychosocial interactions (3ª ed.). Nueva York: Wiley.

Cuando esta demanda es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen se va a desarrollar una serie de reacciones adaptativas.

- Estrés Laboral

El estrés no es un fenómeno exclusivo de la salud ocupacional, pero su oportuna introducción en el ámbito científico permitió comprender una de las formas de manifestarse la ausencia de armonía productiva en la actividad laboral, la cual constituye uno de los escenarios donde se expresa la capacidad de funcionamiento del ser humano, complemento del tradicional concepto de la salud como un pleno estado de bienestar físico, mental y social (Toledo, 2004 ⁹).

En ausencia de una armonía entre las condiciones de trabajo, la actividad laboral pudiera tener un impacto negativo en el proceso salud - enfermedad. Para Lazarus y Folkman (1984 ¹⁰), el estrés se expresa como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y los recursos habituales que posee para afrontarlas. Dichas condiciones exteriores constituyen el conjunto de factores objetivos y subjetivos presentes en el ambiente laboral, no inherentes al trabajador, que influyen o determinan en su actividad laboral y resultados.

El estrés laboral actualmente constituye uno de los focos de atención, puesto que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no solo la salud de trabajador si no la productividad y competitividad de las organizaciones. En este marco la docencia es una profesión que muestra alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y el entorno de trabajo.

Cuando el individuo evalúa que las demandas derivadas de estas condiciones superan dichos recursos, moviliza un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales, para afrontarlas. Una de las consecuencias que pudiera tener la cronicidad de esta

⁹ Toledo, G. J. (2004). Fundamentos de Salud Pública. La Habana: Ciencias Médicas.

¹⁰ Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. Nueva York: Springer. (Traducción, Barcelona, Martínez Roca, 1986).

situación es, lo que utilizando un término anglosajón, se ha denominado “el síndrome de burnout”, cuya traducción literal significaría "quemado", "abrasado" o "tostado" y en este trabajo nombraremos como burnout. Curiosamente en Cuba, alrededor de los años 60, se solía decir “se quemó”, para referirse a 14 personas cuya sobrecarga de trabajo los había conducido a importantes niveles de estrés (Roca y Torres, 2001) ¹¹.

- Síndrome de Burnout.

Es al psiquiatra Herbert Freudenberger (1974) ¹² a quien justamente se le reconoce el mérito de haberlo nombrado y traído al terreno científico, al definirlo como un estado de fatiga o frustración, dado por la devoción a una causa, modo de vida o relación que no produce la recompensa deseada. Diversas conceptualizaciones, operacionalizaciones, intentos explicativos y variantes instrumentales se han desarrollado sobre el burnout desde entonces sin que exista un consenso al respecto.

Los supuestos teóricos del modelo Cognitivo-transaccional de Richard Lazarus (Lazarus, 1991) ¹³ y la teoría de la Conservación de los recursos (Hobfoll y Freedy, 1993 ¹⁴; Hobfoll, 2011 ¹⁵) permiten comprenderlo como un proceso, consecuente del estrés laboral crónico, producto de un ciclo de pérdida de recursos, durante el cual el individuo los invierte sin posibilidades de recuperarlos. Un recurso es aquello valorado por el sujeto como valioso, que puede ser de carácter material, social, psicológico o energético; su mantenimiento y protección tiene un fuerte efecto motivacional. Las personas intentan crear, proteger y conservar recursos, para lo cual deben invertir otros. El burnout sería la consecuencia de un ciclo de inversión de recursos sin su recuperación equilibrada, definida por autores como un “lento desangrado”

¹¹ Roca, M. A. & Torres, O., (2001). "Un estudio del Síndrome de Burnout y su relación con el sentido de coherencia" *Revista Cubana de Psicología*, 18 (2), 120-126.

¹² Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

¹³ Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.

¹⁴ Hobfoll, S. E. & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.115-129). London: Taylor & Francis.

¹⁵ Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.

(Gorgievski y Hobfoll, 2008 ¹⁶; Hobfoll y Shirom, 2000 ¹⁷). Se manifiesta en un amplio conjunto de síntomas afectivos, cognitivos, conativos y psicosomáticos, pero ninguno patognomónico. Se identifica como síndrome al describirse empíricamente por Maslach (1976) ¹⁸ a través de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional describe los sentimientos de una persona exhausta por el trabajo, cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás. La despersonalización, es una respuesta impersonal y fría del afectado hacia los receptores de los servicios o cuidados, producto de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia los mismos, con un endurecimiento e incluso deshumanización, llegando a considerarlos merecedores de los problemas que presentan. La falta de realización personal es la ausencia de sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor. Basado en este modelo tridimensional, se propone el Maslach Burnout Inventory (MBI), como una de las primeras alternativas instrumentales para el diagnóstico psicométrico.

El burnout no es un problema nuevo, pero se considera uno de los daños laborales, de carácter psicosocial más importantes de la sociedad actual. Situaciones crónicas de tensión son realidades cotidianas en el ambiente laboral y el burnout aparece como un emergente psicosocial, que daña la organización laboral, la salud y el bienestar humano, constituyendo además un riesgo psicosocial para otros procesos mórbidos. Trasciende pues, el ámbito de las ciencias del comportamiento en particular, para convertirse en un problema de la Salud Pública. Internacionalmente, el estrés y el burnout se han estudiado ampliamente en la labor de la enseñanza, a veces por interés en los docentes y otras por constituir un escenario idóneo para la investigación.

¹⁶ Gorgievski, M. & Hobfoll, S. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement. En R. B. Jonathon (Ed.), Handbook of Stress and Burnout in Health Care. (pp.2-17). Nova Science Publishers, Inc.

¹⁷ Hobfoll, S.E. & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. En R. T. Golembiewski (Ed.), Handbook of organization behavior (2ª ed.). (pp. 57-81). New York: Dekker.

¹⁸ Maslach.C. (1976). Burned-out. Human Behavior, 5, 16-22.

La profesión de docente es, entre las de servicios, una de las más vulnerables al impacto de las rápidas transformaciones del contexto económico, tecnológico, político, social y cultural, característico de la era actual, lo cual actúa sinérgicamente con las demandas físicas, mentales, relacionales y emocionales, inherentes a su desempeño. Esto se refleja en los perfiles de morbilidad en dicho sector.

Tradicionalmente, la disfonía se ha considerado como una enfermedad derivada de esta labor y causa principal de incapacidad laboral, sin embargo, los trastornos psiquiátricos como la ansiedad y la depresión, tiene una elevada prevalencia y se revelan como causas de jubilación temprana. Si se comprende el proceso salud - enfermedad, como un continuo, la franca patología mental reconocida en las clasificaciones nosológicas actuales, puede ser la consecuencia de un proceso de sufrimiento psíquico humano en el cual paulatinamente se va instaurando un deterioro de la salud y el bienestar.

Bardo (en 1979 ¹⁹) describió el proceso por el cual una profesora abandonó su profesión: El profesor quemado es un fenómeno demasiado familiar para cualquier adulto que trabaje hoy en la escuela pública. Los síntomas incluyen un alto ausentismo, falta de compromiso, un anormal deseo de vacaciones, baja autoestima, una incapacidad para tomarse la escuela en serio, los problemas del profesor le separan cada vez más de sus alumnos.

Se hace referencia a un malestar docente como un proceso de la profesión de la enseñanza, caracterizado por la insatisfacción con el trabajo, disminución de la implicación personal en el mismo, ausentismo laboral, cambio de centro, abandono de la profesión o deseos expresados de hacerlo, agotamiento, cansancio físico, ansiedad, disminución de la autoestima, sentimientos de culpa, algunos tipos de neurosis y depresión. Consecuencia de este malestar docente es el burnout o agotamiento (Esteve, 1994) ²⁰, ya en 1982 Blase ²¹ había identificado un ciclo

¹⁹ Bardo, P. (1979). The pain of teacher burnout: a case history. *Phi Delta Kappan*, 61(4), 252-254.

²⁰ Esteve, J. M. (1994). *El malestar docente*. (3ª ed.). Barcelona: Paidós.

²¹ Blase, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 93-113.

degenerativo de la eficacia docente, mientras Polaino (1982) ²² lo nombró como la ansiedad de expectación.

El protagonista de estos cambios es el propio docente y es necesario que sus demandas armonicen con la preparación profesional y los recursos intelectuales de éste. Lamentablemente cuando ésta u otras condiciones de trabajo que requieren los cambios no están presentes, las demandas laborales no pueden ser cumplidas como se espera o su cumplimiento implica un elevado costo a la salud y al bienestar.

Los estudios del burnout en las condiciones del docente se han centrado, desde la perspectiva pedagógica y psicosocial de la educación, en los mecanismos psicológicos que desarrolla el docente ante las demandas que condicionan este proceso, empleando un enfoque cualitativo basado en estudios de casos. Si bien existen elementos esenciales que lo caracterizan y trascienden lo particular, el contexto histórico y social donde se produce lo distinguen de otros sectores. Constituye un problema de salud, que afecta el bienestar del docente en diferentes niveles funcionales e intensidad, puede llevar al abandono de la profesión o a la incapacidad laboral, temporal o permanente, y además afecta la calidad del proceso docente educativo.

El burnout como riesgo psicosocial emergente, está latente en los docentes que permanentemente viven situaciones estresantes, su adecuada prevención requiere diagnosticarlo, determinar sus causas y desarrollar tecnologías y metodologías apropiadas para su evaluación e intervención. Estamos ante un fenómeno complejo, cuya complejidad no está dada por su difícil comprensión, sí por su trama causal, la cual no responde a un modelo determinista unicausal, sino, a una multiplicidad de causas que interactúan entre sí. Las mismas pueden encontrarse desde un nivel más general en las condiciones sociales y económicas del contexto histórico de donde emergen, y con la mayor concreción, en los recursos individuales de la personalidad para regular el comportamiento, pasando por las condiciones del ambiente laboral, los

²² Polaino, A. (1982). El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. *Revista Española de Pedagogía*, XL (157), 17-45.

medios y recursos disponibles para el desempeño de la tarea, la organización del trabajo, las características del alumnado, y el ambiente psicosocial propio del aula, la escuela y la comunidad donde se encuentra. No obstante, reconocer el carácter complejo de este fenómeno no implica abandonar su estudio, por el contrario, destacar que es necesario revelar lo que ocurre en sus elementos esenciales y relaciones, lo cual permite generar ideas que pueden necesitar diferentes diseños metodológicos o incluso, otras perspectivas epistemológicas para el estudio del estrés laboral de los docentes.

- Estrés laboral en la profesión docente

En este proceso de evaluación interviene la personalidad, portadora de recursos psicológicos y reguladora de las estrategias que se adoptan. La relación entre lo externo y lo interno viene dada por el proceso mediador que determina la respuesta emocional y fisiológica del estrés, pero no se agota en ese momento del proceso, determina además las decisiones que el sujeto adopta para lidiar con el agotamiento consecuente, su actitud ante esto, todo lo cual tiene un efecto de retroalimentación en la propia personalidad, por el impacto en la eficacia y la realización personal en el trabajo. En este estudio, la explicación del estrés laboral se sustenta en la teoría de la Conservación de los recursos, que permite integrar los procesos de estrés y su relación de continuidad, con delimitaciones y especificidades, sin obviar el papel determinante de lo externo y la mediación de los mecanismos auto reguladores de la personalidad, que condicionan el afrontamiento ante el agotamiento, expresadas en las actitudes y valoración del trabajo. La comprensión tridimensional del estrés laboral complementa las limitaciones de la visión unidimensional de la teoría de la Conservación de los recursos.

El estrés es un proceso más amplio, puede tener un impacto negativo o positivo, puede implicar incluso ganancias, pues la tensión resultante puede ser operacional, con una movilización que puede ser funcional y reversible.

Se ha constatado que el riesgo de los docentes a desarrollar trastornos psiquiátricos es superior que el de otras profesiones: dos veces mayor que los oficinistas, dos y

media que los profesionales de la salud, y tres que los obreros de los servicios públicos (Lodolo, Pecori, Della Torre, Iossa, Vizzi, Fontani et al, 2004 ²³ . Abraham (2000 ²⁴), en un estudio longitudinal realizado en París, encontró estados depresivos en 35% de docentes y en 20% de no docentes, en consecuencia considera a ésta, como una población psíquicamente en peligro. Es alarmante el número de suicidios en docentes franceses, el incremento de los diagnósticos de alteraciones psíquicas en docentes en Japón, y en Italia, se constata que la población docente, en su mayoría femenina y de edad mediana, se encuentra en riesgo por el estrés (Lodolo et al., 2009 ²⁵).

En una muestra internacional de docentes de Uruguay, Chile, Ecuador, México, Argentina y Perú, el 65.4% manifestó percibir el dolor de espaldas como principal causa de malestar, el 45.7% relató sufrir angustia, el 44.4% presentar dificultades para concentrarse y el 9.9% consumió fármacos para dormir (Rodríguez Guzmán, 2007 ²⁶).

En las décadas de los 70s y 80s del pasado siglo, el interés investigativo se centró en los estresores propios del ejercicio del magisterio y posteriormente éstos se convirtieron en antecedentes del burnout. En la literatura aparecen alternativas de sistematizar las condiciones de trabajo que pueden ser potencialmente estresantes para esta labor, su exhaustividad es relativa por la amplia variedad de las mismas.

Al igual que en otras profesiones de servicio, en los docentes, a las exigencias mentales y físicas, se le añaden las emocionales y relacionales, con la inherente mediación del contexto histórico y cultural. Blase, en 1982²⁷, mencionó la incidencia combinada en docentes de factores primarios (recursos materiales, condiciones de

²³ Lodolo D Oria, V., Pecori, F., Della Torre, M., Iossa, A., Vizzi, F., Fontani, S. et al. (2004). Is there any correlation between psychiatric disease and the teaching profession? *Medicina del Lavoro*, 95(5), 339-353.

²⁴ Abraham, A. (2000). *El enseñante es también una persona. Conflictos y tensiones en el trabajo docente*. Barcelona: Gedisa.

²⁵ Lodolo D Oria, V., Bulgarini d Elci, G., Bonomi, P., Della Torre, M., Fasano, A. L., Gianmella, V. et al. (2009). Are teachers at risk for psychiatric disorders? Stereotypes, physiology and perspectives of a job prevalently done by women. *Medicine Lavours*. 100(3), 211-227

²⁶ Rodríguez Guzmán, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes mexicanos de educación básica*. México: SEP/CONACYT/ DINPO.

²⁷ Blase, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 93-113

trabajo y la violencia en las escuelas) y secundarios o contextuales (contradicciones y transformación del papel del maestro y de los agentes tradicionales de la integración social, los cambios en la actitud de la sociedad respecto a los docentes, la incertidumbre frente a los objetivos del sistema educativo y el deterioro de la imagen del profesorado). Jarvis (2002 ²⁸) identificó tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza (sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes); los factores cognoscitivos, que afectan la vulnerabilidad individual (eficiencia personal) y los factores sistémicos, que operan en el nivel institucional y político (clima organizacional y la ayuda entre colegas). Más recientemente, se habla de obstáculos y facilitadores de la labor del docente.

Los obstáculos son factores del ambiente laboral, que restringen el desempeño: sobrecarga mental y emocional, provocada por las demandas cognitivas, la indisciplina de los estudiantes y las exigencias de implicación emocional en relaciones interpersonales con los alumnos, familiares y colegas, las cuales pueden ser fuentes de conflictos; los facilitadores son condiciones organizacionales que contribuyen a disminuir los obstáculos: la autonomía y el apoyo social que reciben de sus colegas (Salanova, Martínez y Lorente, 2005 ²⁹). En Cataluña, Martorell (Martorell y Riart, 2009 ³⁰) revela cuatro grupos de estresores laborales de un colectivo docente: el entorno físico de trabajo, la biosomática o ambiente ergonómico, la dimensión institucional, administrativa y organizativa, y la dimensión de la propia tarea.

La enseñanza es una actividad intelectual que compromete los procesos cognitivos. Salanova identifica en esta actividad altos niveles de concentración, precisión y atención diversificada, que supone estar pendientes de muchas cosas a la vez y recordarlas. Conjuntamente, el desarrollo cultural y tecnológico le impone exigencias crecientes, a un ritmo que no necesariamente se corresponde con la preparación

²⁸ Jarvis, M. (2002). Teacher stress: a critical review of recent findings and suggestions for future research directions. 4(1), 1-7.

²⁹ Salanova, M., Martínez, I. & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

³⁰ Martorell, A. & Riart, J. (2009). Los estresores laborales docentes y los programas paliativos. Barcelona: GRELDO- ISEP.

profesional y los recursos intelectuales que poseen los docentes. No obstante, la tarea docente trasciende la labor instructiva.

Al docente le corresponde el afrontamiento de múltiples realidades complejas: la motivación del alumnado, los vínculos interpersonales con cada estudiante y su familia (Ibarra, 2005³¹), la disciplina en la clase (Kokkinos, 2002³²), los problemas de los estudiantes en medios familiares disfuncionales (Rodríguez Guzmán, 2007³³); los conflictos escolares, las situaciones de violencia en las escuelas y los conflictos de autoridad (Esteve, 2006³⁴; Lambert y McCarthy, 2006³⁵), el incremento del alumnado en el aula sin una infraestructura apropiada en condiciones de hacinamiento (Bauer et al., 2006³⁶), el clima organizacional tenso producto de un proceso de irradiación de la tensión del equipo de dirección hacia los subordinados y viceversa y la configuración estructural burocrática de la escuela, que condiciona problemas de gestión y falta de apoyo (Greenglass, 2000³⁷).

Es comprensible que los conflictos, la sobrecarga y la ambigüedad de roles, sean reconocidos como los estresores más frecuentes en esta labor (Boyle y Borg, 1995; Kyriacou, 1989; 2003), en especial la falta de tiempo por exceso de trabajo (Kokkinos 2002; 2007³⁸), aunque actúan sinérgicamente con otros. En un estudio en docentes

³¹ Ibarra, L. (2005). *Psicología y Educación: una relación necesaria*. La Habana: Félix Varela

³² Kokkinos, C. M. (2002). Sources of stress in primary schoolteachers from Cyprus. En A. Gagatsi, L. Kyriakides, N. Tsaggaridou, E. Ftiaka & M. Koutsoulis (Eds.), *Educational research in the era of globalization. Proceedings of the 7th Conference of the Cyprus Pedagogical Society* (pp.193-203). Nicosia, Cyprus: The Pedagogical Society.

³³ Rodríguez Guzmán, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes mexicanos de educación básica*. México: SEP/CONACYT/ DINPO.

³⁴ Esteve, J. M. (2006). *El profesorado de secundaria. Hacia un nuevo perfil profesional para enfrentar los problemas de la educación contemporánea*. Fuentes. Facultad de CC de la Educación, Universidad de Sevilla, España.

³⁵ Lambert, R. & McCarthy, Ch. (2006). *Understanding teacher stress in an age of accountability. A volume in research on stress and coping in education*. Connecticut: IAP.

³⁶ Bauer, J., Stamm, A. & Virnich, K. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*, 79 (3), 199-204.

³⁷ Greenglass, E. R. (2000). Teaching and stress. En G. Fink (Ed.), *Encyclopedia of Stress* (pp.571-575). Academic Press.

³⁸ Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal Educational Psychology*, 77(1), 229-243.

de Guanajuato, se ubica como causa de estrés el ambiente físico y ergonómico en las aulas (Rodríguez Guzmán, 2007).

En tal sentido, los profesores están expuestos a un nivel de ruido muy superior al que requieren para sus tareas, donde al de los estudiantes se suma el del exterior. El espacio disponible y la conservación de los edificios, la calidad constructiva y el ambiente cromático, se han identificado también como estresores (Travers y Cooper, 1997 ³⁹). En un estudio de 1460 docentes chinos, el Departamento de Salud Pública precisa como causa de estrés el ambiente físico de trabajo y la sobrecarga de roles (Yang et al., 2004 ⁴⁰). Suelen incluirse otros aspectos relacionados con la conformación del ambiente ergonómico como: la calidad del mobiliario del docente, su disposición espacial, hacinamiento, calidad de las luminarias, su distribución, y la ausencia de confort climático (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2007 ⁴¹). En 885 docentes de 53 centros escolares venezolanos, de los niveles de enseñanza básica y nivel medio, se encuentra que los factores laborales que provocan mayor estrés son: el volumen de trabajo, los factores relacionados con los alumnos, el salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo (Oramas, Almirall y Fernández Díaz, 2007 ⁴²). Con otro método, en 295 docentes de aula, del área metropolitana de Caracas, se reporta altos niveles de estrés por diversos factores, entre los que se

³⁹ Travers, C. J. & Cooper, L. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós

⁴⁰ Yang, X. W., Wang, Z. M., Lan, Y. J. & Wang, M. Z. (2004). Compare the occupational stress and work ability among the police-officers, doctors and teachers. Sichuan Da Xue Xue Bao Yi Xue Ban, 35(2), 251-4.

⁴¹ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2007). Estrés y trabajo docente. El caso de los profesores de educación básica del estado de Guanajuato. Reporte Técnico del Proyecto. Programa Institucional de Investigación, DINPO, IISTUG, Universidad de Guanajuato, México.

⁴² Oramas, A., Almirall, P. & Fernández Díaz, I. (2007). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes venezolanos. Salud de los Trabajadores, 15(2), 71-87.

destaca el reconocimiento por el salario y beneficios, y la inseguridad en el entorno de la escuela (Ramírez; D'Aubeterre y Álvarez, 2008 ⁴³).

El estudio del estrés laboral carece de una tipología única y la metodología utilizada para su evaluación no es homogénea. En los docentes no es una excepción, esto limita comparar los resultados, aunque pueden identificarse algunas regularidades, sin embargo, resulta singular que en esta ocupación también se explican fenómenos disfuncionales relacionados con el estrés y no reconocidos como burnout. Blase (1982 ⁴⁴) enuncia un ciclo degenerativo de la eficacia docente, proceso en el cual por el resultado de la acción combinada de factores primarios y secundarios aparece una discrepancia entre el esfuerzo realizado y los logros obtenidos, lo que condiciona una actuación ineficaz con los estudiantes, disminuye la satisfacción, la implicación personal en el trabajo y la motivación, reforzando la ineficacia y retroalimentando el ciclo.

Actualmente la autoeficacia emerge como un protector del burnout para este sector (Salanova et al., 2005). Polaino (1982 ⁴⁵) explica la génesis de la conducta ansiosa de los profesores, causa de la disminución de la ego implicación en la tarea, por la acción de los factores del contexto social sobre los específicos del ejercicio de la docencia, y para Esteve (2000 ⁴⁶), la relación entre el alumno y el profesor es el núcleo del llamado malestar docente, resultado de insuficientes recursos pedagógicos para afrontar los factores primarios y secundarios en el ejercicio del magisterio. Asimismo plantea que cuando los resultados no satisfacen las expectativas, el docente comienza a agotarse, a disminuir su implicación, motivación y esfuerzos. Identificó

⁴³ Ramírez, T., D' Aubeterre, M. & Álvarez, J. (2008). Un estudio sobre el estrés laboral en una muestra de maestros de educación básica del área metropolitana de Caracas. *Revista Extramuros*, 29.

⁴⁴ Blase, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 93-113.

⁴⁵ Polaino, A. (1982). El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. *Revista Española de Pedagogía*, XL (157), 17-45.

⁴⁶ Esteve, J. M. (2000). Estudio sobre la personalidad de los docentes. En A. Abraham (Comp.), *El enseñante es también una persona* (pp. 156-160). Barcelona: GEDISA.

además, el burnout con el agotamiento, resultante del malestar docente que acaba “quemando a los docentes”.

La causa, se la atribuye a la falta de tiempo para atender a las múltiples responsabilidades que se acumulan, aunque reconoce las diferencias individuales en este proceso por el mecanismo de egoimplicación - inhibición que desarrollan los docentes. Sobre esta base existen estrategias de intervención (Cox y Heames, 2000⁴⁷). Coincidentemente, el conflicto entre las expectativas del docente y la realidad se ha identificado como la razón principal para el estrés laboral y el burnout (Cenkeven-Onder y Sari, 2009⁴⁸). Para Fariñas (Fariñas y de la Torre, 2002⁴⁹; 2005⁵⁰) uno de los mecanismos responsables del burnout en los maestros es el llamado didactismo: simplificación por parte de los docentes de las soluciones a los problemas complejos de la educación actual con actitudes rígidas, que devienen en hábitos y rituales profesionales.

El didactismo es un fenómeno condicionado histórica y culturalmente ante las demandas compulsivas de la escuela, la solución para disminuir la ansiedad que esto genera son las conductas simples y estereotipadas, pero los enajena de la esencia de su actividad y limita, incluso deforma, el proceso de autoeducación del propio docente.

Para Jorge Loria y Guzmán Hernández Luís Edmundo⁵¹, la definición más aceptada del Síndrome de desgaste profesional, es una respuesta inapropiada a un estrés

⁴⁷ Cox, S. & Heames, R. (2000). ¿Cómo enfrentar el malestar docente? Barcelona: Octaedro.

⁴⁸ Cenkeven-Onder, F. & Sari, M. (2009). The Quality of School Life and Burnout as Predictors of Subjective Well-being among Teachers. *Educational Sciences: Theory y Practice*, 9(3), 1223-1236.

⁴⁷Cenkeven-Onder, F. & Sari, M. (2009). The Quality of School Life and Burnout as Predictors of Subjective Well-being among Teachers. *Educational Sciences: Theory y Practice*, 9(3), 1223-1236.

⁴⁹ Fariñas, G. & de la Torre, N. (2002). Los mecanismos psicológicos del burnout y el desarrollo cultural en los maestros. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 284-289.

⁵⁰ Fariñas, G. & de la Torre, N. (2005). La otra cara del didactismo: el síndrome de burnout, alternativas para su abordaje. *Educación*, 108, 24-29.

⁵¹ Loría Castellanos, y Guzmán Hernández. Estudio de SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN PERSONAL MEDICO (ADSCRITO Y RESIDENTES DE LA ESPECIALIDAD DE URGENCIAS) DE UN SERVICIO DE URGENCIAS DE LA CIUDAD DE MEXICO. Fuente: http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol5_3_06/mie03306.pdf

emocional crónico resultado de la interacción prolongada con gente o situaciones que son en extremo demandante, este se caracteriza por

- Agotamiento emocional y sentimientos de cansancio físico y/o psicológico, de falta de recursos emocionales y de que no se tiene nada que ofrecer a las personas destinatarias de los servicios que se prestan.
- Despersonalización, distanciamiento emocional de los destinatarios de los servicios que se prestan, hacia los que se desarrollan actitudes negativas, hostiles, críticas y distantes.
- Falta de realización, o vivencia de fracaso personal, con sentimientos de pérdida de la autoestima. El individuo no se ve capaz de satisfacer las demandas que se le hacen, ni cree tener unas posibilidades razonables de promoción o realización personal.

Otros factores individuales que influyen en el desgaste profesional se encuentran:

- Personalidad: Eventos vitales, edad y años de ejercicio profesional, sexo, familia y apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable serían factores protectores ante el desgaste profesional.
- Factores laborales: Profesiones de gente que trabaja con gente. Condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo. Por tanto son más propensos al desgaste los médicos y enfermeros que trabajan en unidades de pacientes crónicos, graves, irreversibles, terminales y peligrosos.
- Factores sociales: La extensión del síndrome de desgaste profesional hace pensar que el burnout puede ser un síntoma de problemas sociales más amplios, y los que están más claramente asociados son:
 - a) La antigüedad profesional está relacionada con el grado de burnout; de tal forma, que presentan niveles más elevados de agotamiento emocional los trabajadores de la salud que tienen mayor antigüedad laboral. Además, al aumentar el número de años de ejercicio profesional o bien aumenta y se

consolida la autoestima profesional, o por el contrario se produce una disminución en sus niveles.

- b) El ocio diario está relacionado con el grado de burnout y con el estado de salud general de estas personas, de tal forma que los individuos que disfrutan de más de cuatro y menos de dos horas de ocio al día sufren un mayor nivel de despersonalización y consecuentemente mayor grado de burnout. Además un período diario de dos a cuatro horas de ocio se correlaciona con una mejor salud general.
- c) El consumo de analgésicos, tranquilizantes y tabaco está relacionado con el grado de burnout. Los educadores que consumen analgésicos y tranquilizantes presentan un nivel más elevado de agotamiento emocional, así como por salud general.

La escuela es una organización laboral cuya misión no transcurre en entornos estables, el proceso docente educativo es complejo, requiere flexibilidad para adaptarse al contexto sociocultural que se está viviendo (con altos índices de violencia y grupos delictivos), pero la falta de experticia propia de docentes en formación, unida a las demandas del sistema educativo por lograr el cumplimiento de indicadores de efectividad estandarizados, impone una centralización del poder y la toma de decisiones.

Así para tener una percepción de la situación del estrés en los docentes es necesario hacer una breve revisión histórica del sistema educativo de nuestro país.

- El sistema de educación en El Salvador: ⁵²

Evolución histórica del sistema educativo en El Salvador está marcada categóricamente por la reforma de educación de 1968 por lo que se divide en 2 grandes estadios como antes y después de esa fecha.

⁵² OEI - Sistemas Educativos Nacionales - El Salvador fuente <http://www.oei.es/quipu/salvador/salva02.pdf>

- la educación salvadoreña antes de la reforma de 1968.

La historia de la educación salvadoreña, en términos generales, comienza en la cuarta década del presente siglo. Lo anterior solamente pretende destacar que la tarea de planeamiento de la problemática de la educación, de acuerdo a criterios de proyección y previsibilidad, fue alejada y hasta ignorada por el resto de la historia administrativa de El Salvador.

La primera concepción planeada de la educación nacional está contenida en el Decreto N°17, publicado en el Diario Oficial N° 267 del 8 de diciembre de 1939.

Antes de esta fecha lo que ahora es el Ministerio de Educación estaba dentro de lo que se llamaba Ministerio de Relaciones Exteriores, Justicia e Institución Pública.

Es a partir de la reforma educativa del 8 de diciembre de 1939, que contemplaba una reforma a fines y objetivos, donde comienza la autonomía del Ministerio de Educación.

La reforma de la educación de 1939/1940 fijó los marcos o esquemas que el nivel primario conservó hasta la década de los 60. En 1956 aparecen nuevos programas de Educación Primaria. Hasta 1967 se tenía un sistema educativo de la siguiente manera:

- El primer ciclo de primaria lo constituiría el 1º y 2º grado de estudio.
- El segundo ciclo de primaria lo conformaba el 3º y 4º grado.
- El plan básico que tenía estudios de carácter terminal. La escuela vocacional preponderaría el individuo para áreas como corte y confección, cultor de belleza, arte y decoración y otros; este contemplaba el grado de 7º, 8º y 9º grado. El área de oficina preparaba para taquimecanógrafas con el grado de 7º y 8º y el área de tenedor de libros con el grado de 7º, 8º, 9º y 10º.

Luego del plan básico se cursó Bachillerato, el cual contemplaba el grado de 10º y 11º grado, también se tenía estudios de secretariado del grado de 10º y 11º.

Se tenían estudios terminales de profesor y contador.

El Bachillerato proporcionaba acceso a la universidad.

- La educación salvadoreña después de la reforma educativa de 1968.

Antecedentes

De acuerdo a la Ley General de Educación, la educación formal comprende los niveles de parvulario, básico, medio y superior, también se atiende la educación de adultos; la educación especial, la educación inicial y la enseñanza de las artes.

La educación parvularia, luego de la reforma se ha convertido en el nivel inicial del sistema.

Este nivel atiende a niños de 4, 5 y 6 años. La educación es el nivel que ofrece una cultura general y promueve y desarrolla la personalidad integral del escolar. Comprende tres ciclos, en términos normales atiende a niños de 7 a 15 años de edad, tiene 9 años de estudio. Cada ciclo comprende tres años de estudio. Estos son conocidos como primer ciclo de educación básica (3 años), segundo ciclo de educación básica (3 años) y tercer ciclo de educación básica (3 años).

La educación media está integrada por los Bachilleratos Diversificados. Estos ofrecen técnicas medias. Con la Reforma Educativa se organizaron 10 Bachilleratos. De los cuales se eliminó el Bachillerato Pedagógico. Porque los estudios de profesorado han pasado al nivel superior.

Los bachilleratos que se ofrecen son:

Modalidades Opciones

1. Académico

Ciencias, Matemático-Físico, Humanidades

2. Industrial Mecánica

Automotores, Electricidad Electrónica, Arquitectura, Construcción

3. Comercio y Administración

Secretariado, Contaduría, Computación, Comercialización

4. Agrícola Zootecnia

Fitotecnia, Recursos Naturales Renovables, Generalista

5. Navegación y Pesca Mecánica y Construcción Naval

Navegación y Artes de Pesca, Procesamiento y Control de Calidad

6. Salud Sanidad y Producción Animal

Nutrición y Saneamiento Ambiental, Enfermería

7. Técnicas Vocacionales Cultor de Belleza

Arte y Decoración, Alta Costura

8. Artes

Artes Plásticas, Artes Escénicas, Música

9. Hostelería y Turismo Sin Opciones

El principal objetivo de los estudios diversificados o Bachillerato Diversificado, es ofrecer la tecnificación del personal de mandos medios.

Normalmente se atiende a jóvenes de 15 a 18 años. Cualquier modalidad de Bachillerato da acceso a la universidad.

La Educación Superior en nuestro país es el estado más alto del sistema educativo. Los estudios superiores son de dos tipos, los no universitarios y los universitarios. A continuación se presenta un gráfico comparativo del sistema educativo de 1967 y el vigente.

Los actuales enfoques de la educación reconocen que cuanto más especializada es la economía, más general tiene que ser la instrucción. Esto se fundamenta en el hecho de que los acelerados cambios tecnológicos y la dinámica del desarrollo, requieren personas con una masa crítica de educación general que les facilite aprender lo especial, que es cada vez más diverso y cambiante. La mejor formación para el trabajo es una educación básica de calidad con características abarcativas, flexibles y

polivalentes que permitan sustentar una posterior especialización de acuerdo con las constantes modificaciones del mercado de trabajo.

La escuela también ha de asumir buena parte de responsabilidad en la formación moral del educando. También se requerirá la capacitación del magisterio en la didáctica de este tipo de formación que no solo se propone fines cognoscitivos sino otros más complejos de tipo afectivo, volitivo y conductual.

Además del reajuste de una asignatura que concentre los tópicos básicos de la formación moral, se considera importante que los maestros vean claramente las áreas de otras asignaturas que pueden contribuir a la educación en valores, para que saquen provecho de las mismas, de tal forma que distintas facetas del currículo impregnen y refuercen la formación humana. Igualmente importante es la creación y mantenimiento de un ambiente escolar positivo que apoye, mediante el ejemplo, la orientación de la conducta.

Por lo que en las reformas de educación que se han implementado en el país se pretende:

Mejorar la calidad de la educación en sus diferentes niveles.

Aumentar la eficiencia, eficacia y equidad del sistema educativo.

Democratizar la educación ampliando los servicios educativos.

Crear nuevas modalidades de provisión de servicios.

Fortalecer la formación de valores humanos, éticos y cívicos.

Posteriormente en los años noventa nace el programa EDUCO y se incluye el programa de alimentación escolar en todo los centro educativos nacionales, el cual está vigente a la fecha.

- Creación de un sistema de salud especial para los maestros y su grupo familiar

El servicio de salud a los maestros junto con la reforma de educación de El Salvador creado en época de la presidencia del Coronel Arturo Armando Molina, aunque es conocido que desde antes el gremio magisterial ya había planteado la necesidad de

este servicio. Bienestar Magisterial se inicia precisamente el 22 de febrero de 1968, por Decreto Legislativo # 588 que contiene la «Ley de Servicios Médicos y Hospitalarios para el Magisterio». Su origen se debe, según historiadores, a que en el gobierno había un Ministro de Educación consciente de las necesidades del magisterio, en el partido gobernante (PCN), había intereses populistas fomentados por directivos, diputados maestros y obreros y más que todo por la presión de un gremio fuerte, unido, que luchaba por hacer valer sus derechos e intereses.

El financiamiento de Bienestar Magisterial se diseñó con la contribución de las maestras y maestros, a quienes se les retenía el 2% de su salario para financiar el servicio asistencial.

Es de hacer notar que antes de la creación de Bienestar Magisterial, la asistencia médica de los maestros la realizaba el sistema privado en su mayoría y, en menor medida, los servicios los daban hospitales nacionales y centros de salud. A partir de 1972 por decreto legislativo # 540 la cobertura del sistema de salud se fue ampliando de manera paulatina, incluyendo a los maestros que trabajaban en el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI); el 26 de abril de 1977 por medio del decreto # 257 de la Asamblea Legislativa, la cobertura se amplió a los maestros jubilados del Hospital de la Administración Nacional de telecomunicaciones (Antel); en 1978 por decreto legislativo # 533 se declaran beneficiarios del servicio a los maestros que laboraban en el Ministerio de Educación (MINED), más los del ISRI y los jubilados de Antel; por decreto # 233 del 15 de Mayo de 1980, se extiende la cobertura a la descendencia soltera menor de 21 años de edad; y por decreto # 614 del 9 de Junio de 1980, se excluyen de la cobertura a los maestros cotizantes del ISSS. La prestación hospitalaria para los beneficiados de Antel, finalizó en el año de 1980; la prestación asistencial cubría asistencia médica, odontológica y hospitalaria, un enorme y justo beneficio de los mentores de la patria.

El sistema de salud antiguo tenía contratados 100 médicos generales a tiempo parcial, 93 médicos especialistas concentrados en San Salvador, San Miguel y Santa Ana, 25 Odontólogos concentrados en San salvador, 5 psicólogos concentrados en

la capital, 63 Farmacias privadas, 19 hospitales entre públicos y privados concentrados en la capital y 44 Laboratorios clínicos: 1 Radiológico y 2 de Patología a nivel nacional, además es de hacer notar que la población de maestros que pagaban únicamente era el 26.7%, mientras que el grupo familiar dependiente, hijos y cónyuges representaban el 73.3% de la población usuaria a nivel nacional.

El índice de beneficiarios usuarios por docente, en regiones del país, se distribuía así en ese momento: Los maestros de la región central eran 7,58 %, beneficiarios hijos 4.63% y beneficiarios cónyuges 1.36%, haciendo un total de beneficiarios por docente de 6.99%; en la zona occidental los maestros cotizantes era de 4.87%, beneficiarios hijos 1.50%, beneficiarios cónyuges 0.40% haciendo un total de beneficiarios por docente de 2.90% ; y en la región oriental los maestros cotizantes eran de 7.19%, los beneficiarios hijos 1.50%, beneficiarios cónyuges 0.40%, siendo un total de beneficiarios por docente de 2.90%.

En el desarrollo de este programa se ha ido incrementando en forma gradual la cobertura. En el nuevo sistema de Salud de Bienestar Magisterial del 2008 se contrataron 110 médicos de familia a tiempo completo, este tipo de especialista es una nueva modalidad de hacer medicina más cercana a la gente de la comunidad a la cual están asignados los médicos, resultando que cada médico tendría responsabilidades por grupo de pacientes a manejar, su grupo familiar, privilegiando la prevención de las enfermedades. 180 Médicos especialistas se incluían en esta atención médica, la que requiere mayor nivel de resolución por parte de personal médico con mayor nivel de especialización profesional y que buscaba resolver la problemática de salud del usuario de Bienestar Magisterial, distribuidos en los 14 Departamentos: 65 Odontólogos a nivel nacional, 7 Psicólogos distribuidos por departamentos, 67 farmacias distribuidas a nivel nacional, 19 hospitales públicos y 8 hospitales privados a nivel nacional.

En la contratación del personal se hizo énfasis en lo público y en menor grado a lo privado, pues los recursos del Estado y del sector salud deben reciclarse para beneficiar el sector público que es la razón del sistema nacional de salud del país,

además se incrementaron más radiólogos y patólogos a nivel nacional. Las prestaciones y financiamiento del programa han sido de dos clases, a) Médica y b) Monetaria (concepto de subsidio o sepelio), En los transcurso de los treinta años de vida de Bienestar Magisterial, los servicios se han venido mejorando en la medida que los presupuestos mejoran. Al presente los servicios que se prestan son: Consulta General, Consulta de emergencia y especializada, servicio odontológico, hospitalización, cirugías, Rayos x, Laboratorio clínico, despacho de medicamentos, fisioterapia, asistencia ginecológica y obstétrica, control de niño sano, y Rehabilitación.

Debemos saber que el rubro de pago de prestaciones médicas es el de mayor relevancia de todo el programa, pues absorbe el 93.9% del total de los gastos proyectados, de ese porcentaje se da el pago a hospitales que viene a constituir el 42.5%, la adquisición de medicamentos el 32.4%, la contratación de médicos el 16.1%, los servicios de Laboratorio clínico el 2.8%, la mayoría de los servicios son ofrecidos por el sector privado.

La supervisión y auditoría médica no cuenta con suficientes recursos para ejercer su labor, pero sin embargo este trabajo debe ser explotado y utilizarse como un mecanismo que garantice la eficiencia, calidad y transparencia en el uso de sus recursos, en materia de salud. Mediante Decreto Legislativo No. 485 de fecha 22 de noviembre del 2007, publicado en el Diario Oficial No. 236, Tomo 377, de fecha 18 de diciembre de 2008, se creó el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, en lo sucesivo "ISBM", como una entidad oficial autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. La creación del instituto está respaldada por los artículos 50 y 65 de la Constitución de la República.

Los datos de cobertura al 2009 era de una población de 85,659 usuarios de los cuales 33,944 son servidores públicos docentes y 51,715 son beneficiarios, Además podemos ver el predominio de la población femenina, la cual representaba el 56.36% de la población total; y en cuanto a la distribución por edades se observa que el mayor

segmento poblacional se encontraba en usuarios con edades entre los 10 y los 19 años.

El perfil epidemiológico de la población del Instituto es el siguiente: Infecciones agudas de vías respiratorias superiores, Gastroenteritis aguda, Amibiasis, Parasitismo intestinal, Conjuntivitis aguda, Giardiasis, Anemia, Varicela, Neumonía, Candidiasis vaginal, similar a las primeras causas de consulta que se presentan en el perfil del resto de las instituciones de salud del país

La meta para los próximos años del Instituto de Bienestar magisterial es ampliar la cobertura dando un servicio de acuerdo a la Reforma integral de Salud, consolidando el modelo de atención primaria mediante la asistencia sanitaria en las cabeceras departamentales con 17 policlínicos de medicina familiar (Ecos familiares), además el servicio en las cuatro especialidades básicas (Ecos especializados), salud mental, odontología y servicios de Laboratorio clínico y despacho de medicamentos a través de botiquines magisteriales. Todo lo anterior estará enfocado a la medicina preventiva de la salud de los diferentes grupos etarios de los usuarios del Instituto.⁵³

⁵³Historia de ISBM, www.isbm.gob.sv

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio

Se realizó un estudio Descriptivo, Porque no se establecen relaciones de causa y efecto, y de corte transversal porque se tomó en un periodo determinado.

Universo y muestra.

El universo de estudio está constituido por los 200 usuarios docentes que han hecho uso de los servicios de salud que se brindan en la Clínica de Bienestar Magisterial Ilopango durante su permanencia en dicho centro de salud de donde se obtuvo una muestra de la población.

Para calcular la muestra se utilizó la formula.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N - 1 * E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra

z: es el nivel de confianza, 95%=1.96

p: es la variabilidad positiva; 50%= 0.5

q: es la variabilidad negativa; 50%=0.5

N: es el tamaño de la población= 200

E: es la precisión o el error 5%=0.05

*: Significa multiplicar

Realizando la operación:

POBLACION: 200 docentes

$$n = \frac{(1.96*1.96)(0.5)(0.5)(200)}{(200-1)(0.05*0.05)+(1.96*1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.84*0.25*200}{199*0.0025+3.84*0.25} =$$

$$\frac{192.07}{0.4975+ 0.96} = \frac{192.07}{1.4575} = 131 \quad \text{muestra: 131docentes}$$

El tipo de muestreo utilizado fue al azar, es decir, se entrevistaron los Docentes que asistieron a la consulta durante el periodo de la investigación.

Unidad de análisis.

Docentes que asistieron a la consulta en la Clínica de Bienestar Magisterial de Ilopango.

Operacionalización de Variables.

Objetivo N. 1. Identificar los estresores laborales asociados a actividades institucionales y administrativos, académicas en el proceso enseñanza aprendizaje asociadas al estrés de los docentes que hacen uso de los servicios de la Clínica Magisterial de Ilopango.

Componente	Variable	Indicador	Definición Operativa	Escala	Fuente	Técnica	Instrumento
Estresores Laborales	Estresores institucionales y administrativos.	<ul style="list-style-type: none"> -Organización laboral y/o Programas mal definidos o poco detallados. -Salario inadecuado. -Falta de reconocimiento al buen trabajo. -Pobres perspectivas de promoción profesional. -Mucho trabajo por hacer. -Trabajo burocrático o administrativo. -Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o facilidades para el trabajo. 	Son los elementos del inventario de estrés para maestros (G. Boyle, Versión de A. Oramas) modificado.	0 Ningún estrés, 1 ligero estrés , 2 moderado estrés, 3 mucho estrés, 4 excesivo estrés.	Profesores y profesoras que hacen uso de los servicios de salud que brinda la Clínica Magisterial de Ilopango.	Entrevista estructurada.	Guía de entrevista.
	Estresores relacionados con alumnos y padres de familia.	<ul style="list-style-type: none"> -Tipo de alumno (alumnado difícil) -Responsabilidad con los estudiantes. -Bullicio de los alumnos. -Pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos. -Mantener la disciplina en clases. -Conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos -Falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente. -Comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos. -Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros. 					
	Estresores relacionados con los superiores y compañeros.	<ul style="list-style-type: none"> -Actitud y comportamiento de los profesores -Presencia de los superiores -Introducción de cambios en el sistema de enseñanza-aprendizaje. 					

- **Objetivo N. 2:** Describir el conocimiento sobre estrés laboral que tienen los docentes que hacen uso de la Clínica Magisterial de Ilopango.

Variable	Indicador	Fuente	Técnica	Instrumento
Conocimiento sobre estrés	Respuestas que el entrevistado brinda sobre conocimiento de las causas, conocimiento de los efectos, conocimiento de la estrategia institucional e individual para controlar el estrés	Usuarios docentes que hacen uso de los servicios de salud que brinda la Clínica Magisterial de Ilopango.	Entrevista estructurada.	Guía de entrevista.

- **Objetivo N. 3:** Conocer las morbilidades más frecuentes de los docentes que hacen uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopango.

Variable	Indicador	Fuente	Técnica	Instrumento
Morbilidad de los docentes que los motiva a hacer uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopango	Respuestas que el entrevistado brinda sobre la morbilidad	Usuarios docentes que hacen uso de los servicios de salud que brinda la Clínica Magisterial de Ilopango.	Entrevista estructurada.	Guía de entrevista.

Fuentes de información

Usuarios docentes que hacen uso de los servicios de salud que brinda la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Técnicas e instrumentos:

Técnicas de recogida de la información: La Entrevista (ver anexo 2)

Instrumento a utilizar: guía de entrevista modificada de G. Boyle.

Procedimientos

De forma inicial se solicitó autorización a la jefatura inmediata, para la realización de la investigación.

Validación de Instrumentos

Se realizó una prueba piloto con tres docentes que no participaron en la investigación para validar el contenido y estructura del instrumento a utilizar para la recolección de la información necesaria.

Procesamiento de la información

Se realizó un vaciado de la información obtenida a través del instrumento y tabulación de datos en hoja de Microsoft Excel para la elaboración de tablas y gráficos.

Análisis de la información

Se analizaron los resultados relacionando la fundamentación teórica con los hallazgos encontrados.

Consideraciones éticas.

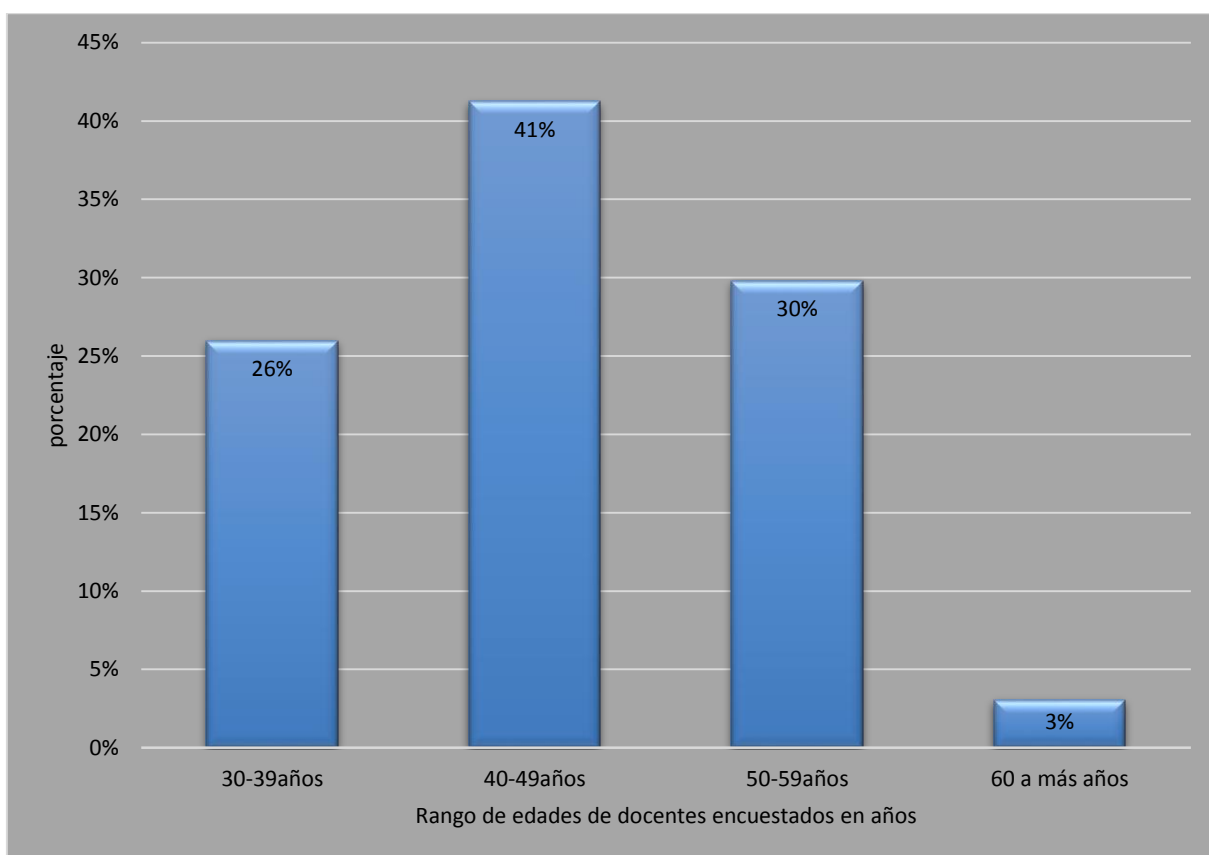
Previo consentimiento informado (anexo1) se realizó una selección de la muestra; reservando la privacidad y manteniendo el respeto a los pacientes, así como su disposición a cooperar. Se les explicó las técnicas que se implementaron con las cuales fue posible la obtención y recolección de los datos.

V. RESULTADOS

Los resultados de la investigación corresponden a la situación de estrés laboral que manifiestan los docentes entrevistados que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango.

❖ Datos Generales de los docentes entrevistados.

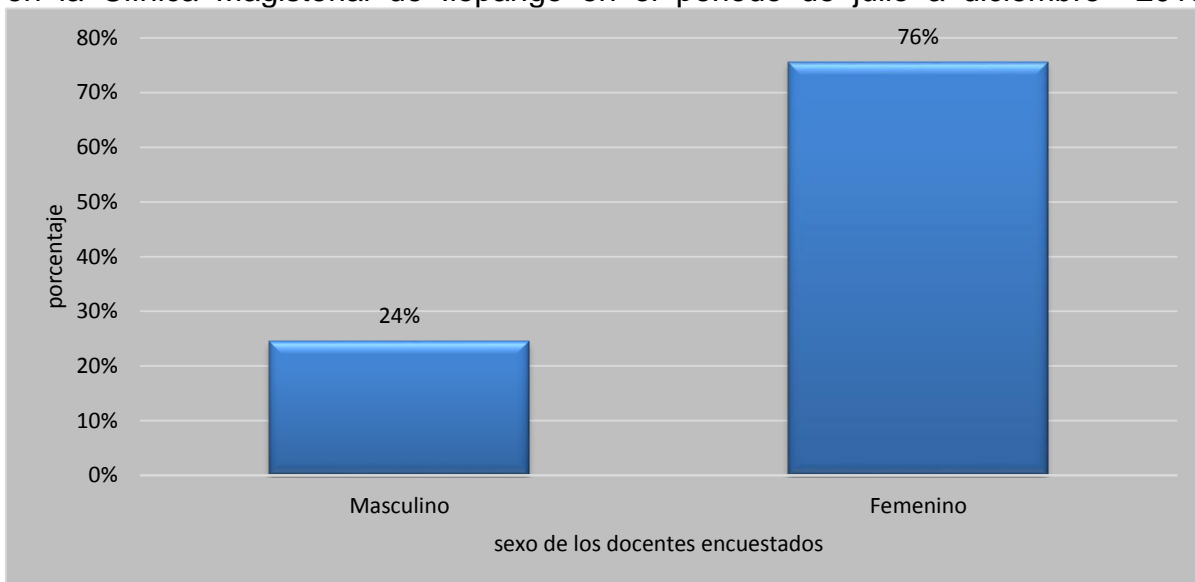
Gráfico 1. Edad de los docentes entrevistados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se evidencia que el mayor rango es de 40-49 años con un 41% (54 personas), seguido por el grupo de 50 a 59 años el 30% (39 personas), luego en el rango de 30 a 39 años con un 26% (34 personas) y el rango de 60 años a más un 3%(4 personas).

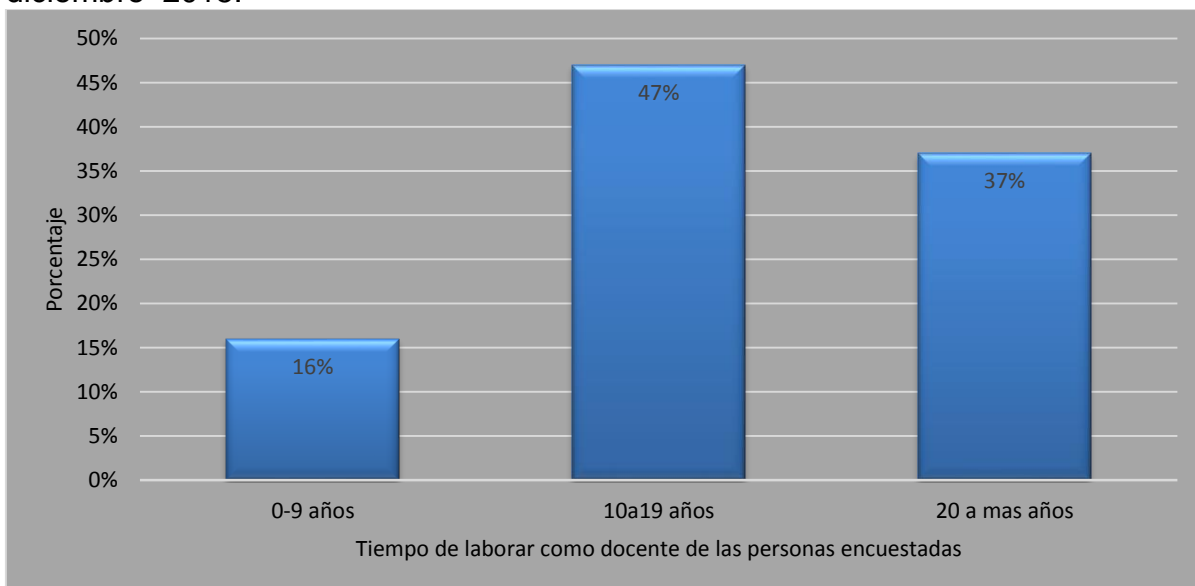
Gráfico 2. Sexo de los docentes entrevistados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Se evidencia en el gráfico que el sexo predominante fue el femenino con un 76% (99 personas), en contraste con un 24% (32 personas) del sexo masculino.

Gráfico 3. Tiempo de laborar como docente de los maestros que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

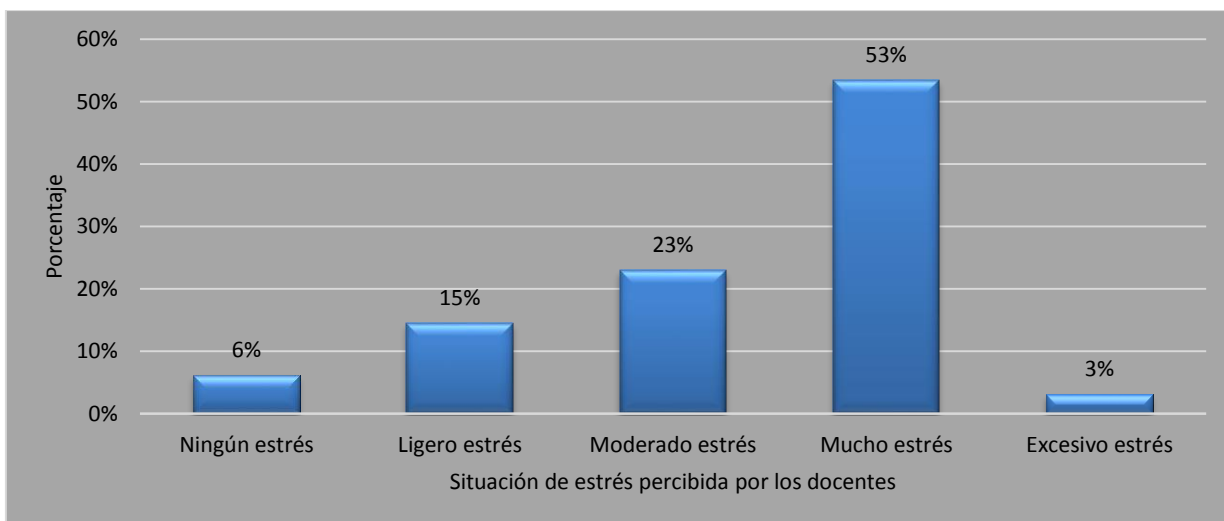


Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015

Se observa en el gráfico que el mayor porcentaje 47% (61 personas) tienen entre 10 y 19 años de laborar como docentes, siguiéndoles con 20 a más años de laborar como docentes un 37% (49 personas), y un 16% (21 personas) con tiempo de ejercer la docencia ente cero y nueve años.

- ❖ Estresores laborales
 - Estresores institucionales y administrativos

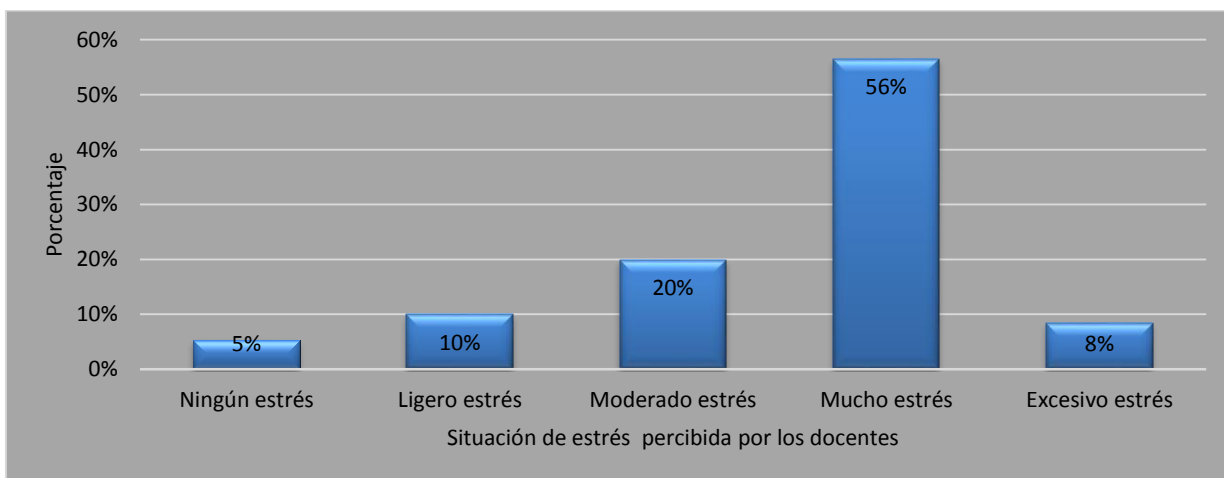
Gráfico 4. Situación de estrés que le generan las pobres perspectivas de promoción profesional a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 53% (70 personas) le genera mucho estrés, y 3% (4 personas) le produce excesivo estrés.

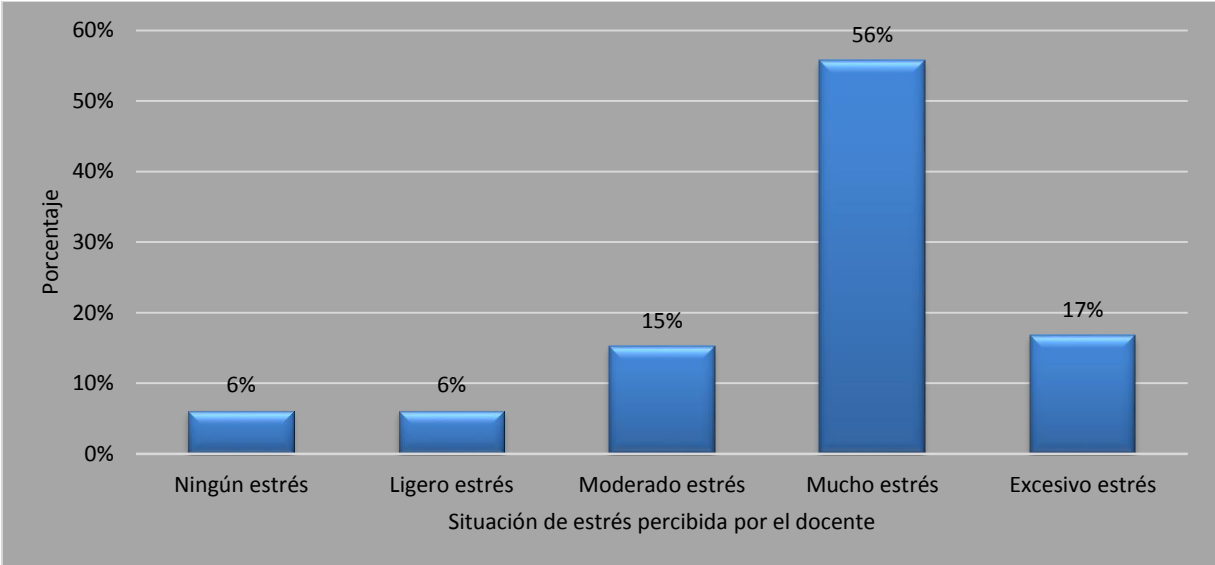
Gráfico 5. Situación de estrés que le genera la falta de reconocimiento al buen trabajo a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 56% (74 personas) le genera mucho estrés, solamente el 5% (7 personas) no le produce ningún estrés.

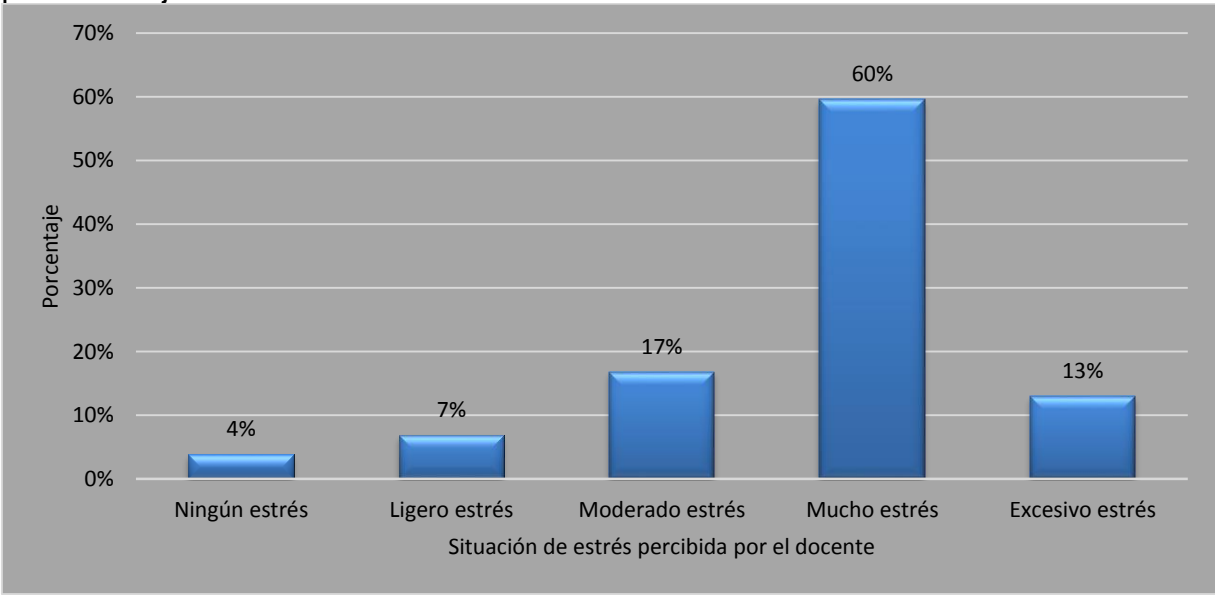
Gráfico 6. Situación de estrés que le genera el salario inadecuado a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 56% (73 personas) le genera mucho estrés, un 6% (8 personas) le produce ligero estrés y un 6% (8 personas) no le produce ningún estrés.

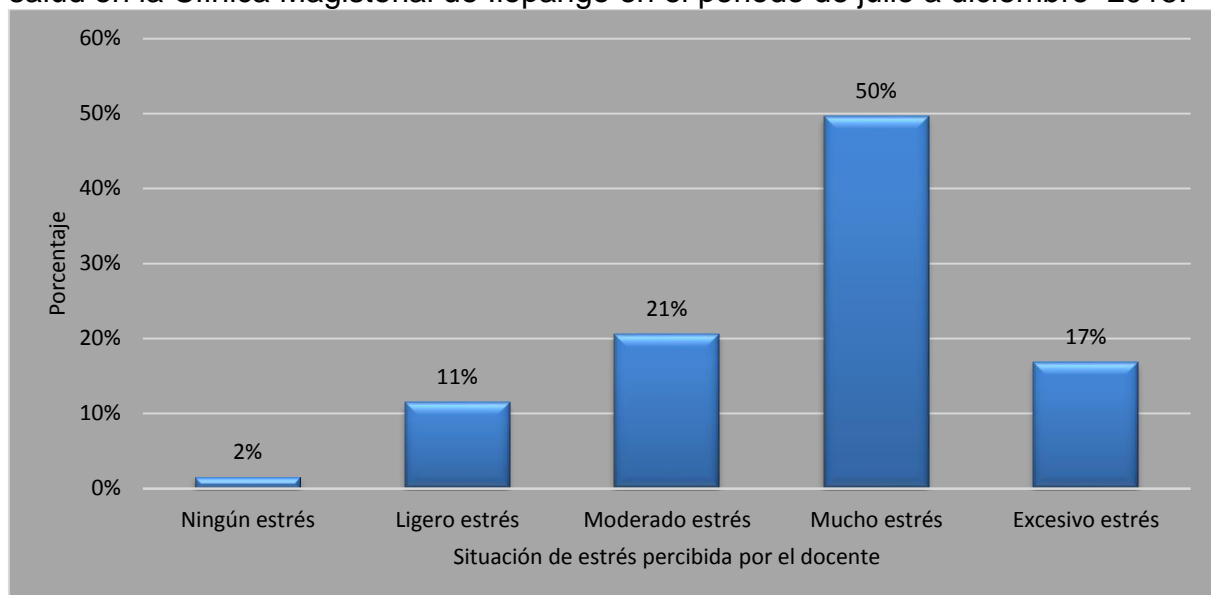
Gráfico 7. Situación de estrés que le genera el mucho trabajo por hacer a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 60% (78 personas) le genera mucho estrés, un 4% (5 personas) no le produce ningún estrés.

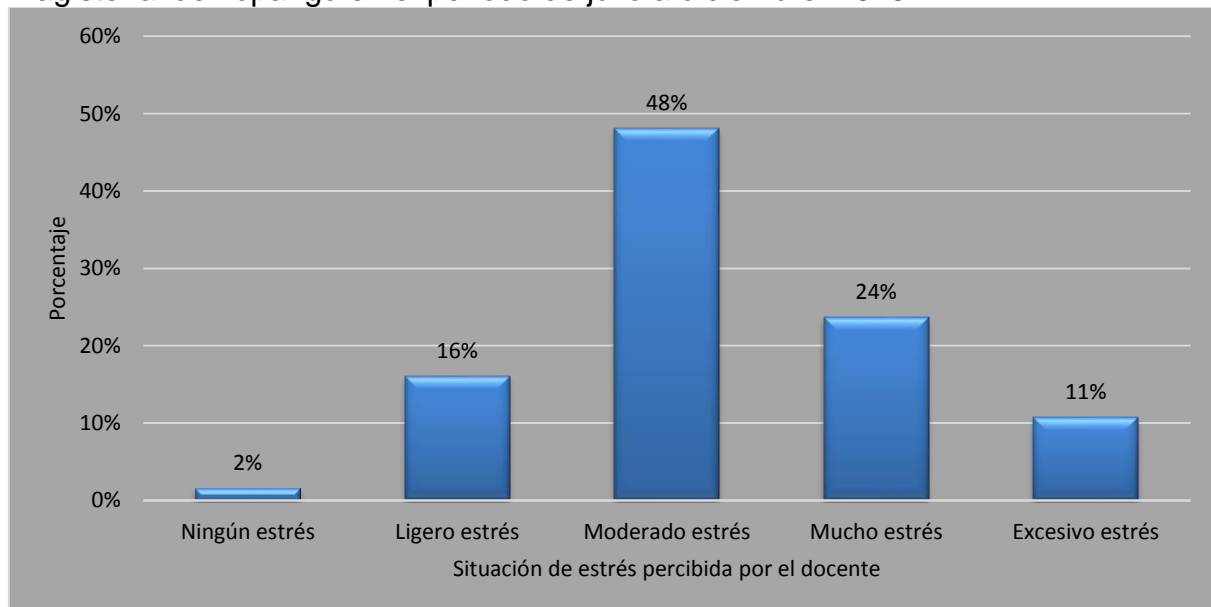
Gráfico 8. Situación de estrés que le genera el trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones, etc.) a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 50% (65 personas) le genera mucho estrés, y un 2% (2 personas) no le produce ningún estrés.

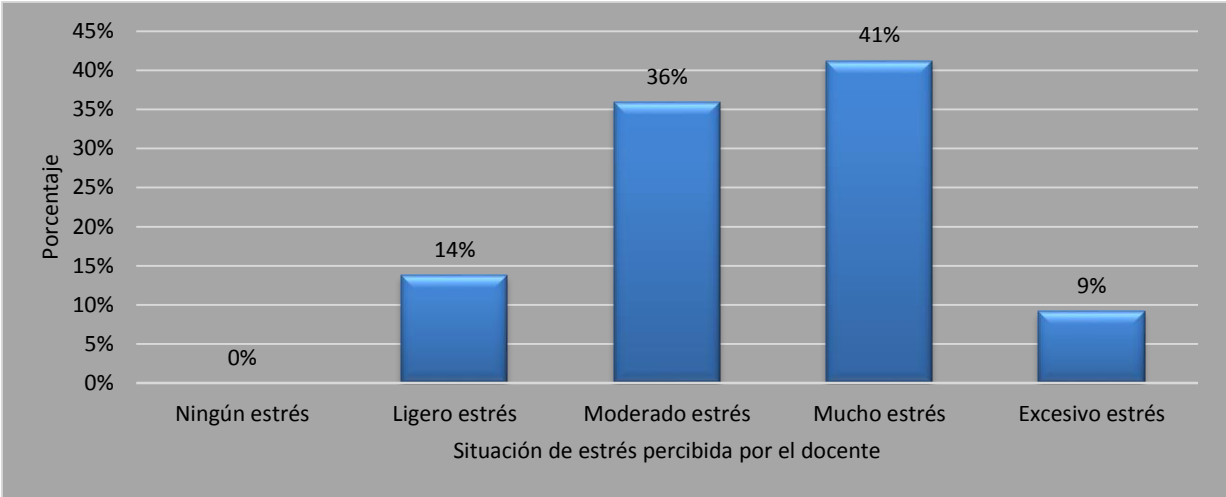
Gráfico 9. Situación de estrés que le genera los programas mal definidos o poco detallados a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 48% (63 personas) le genera moderado estrés, y un 2% (2 personas) no le produce estrés.

Gráfico 10. Situación de estrés que le genera el déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

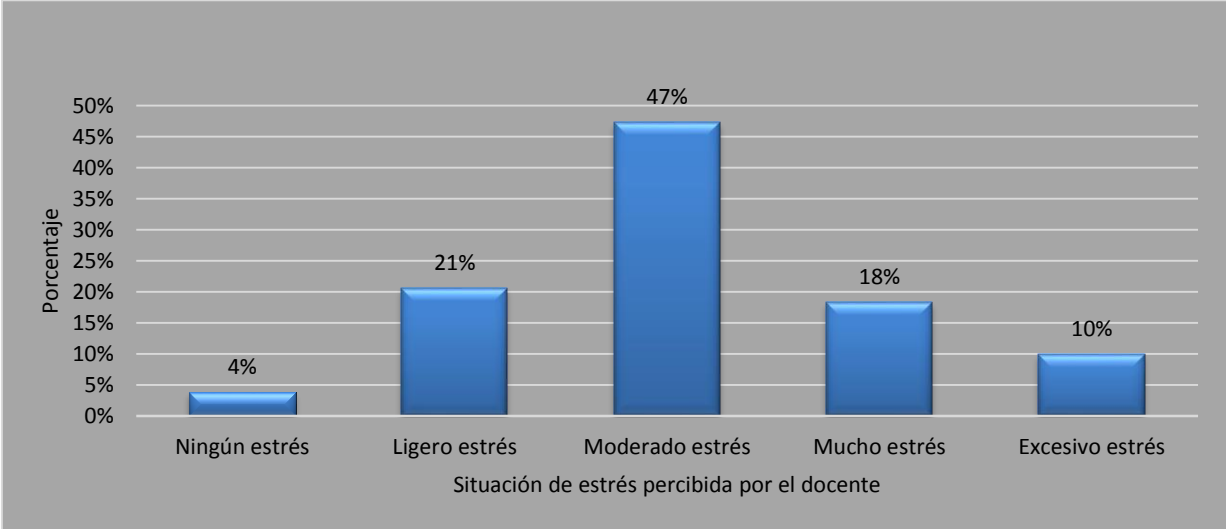


Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 41% (54 personas) le genera mucho estrés, y un 0% no le produce ningún estrés.

- Estresores relacionados con alumnos y padres de familia

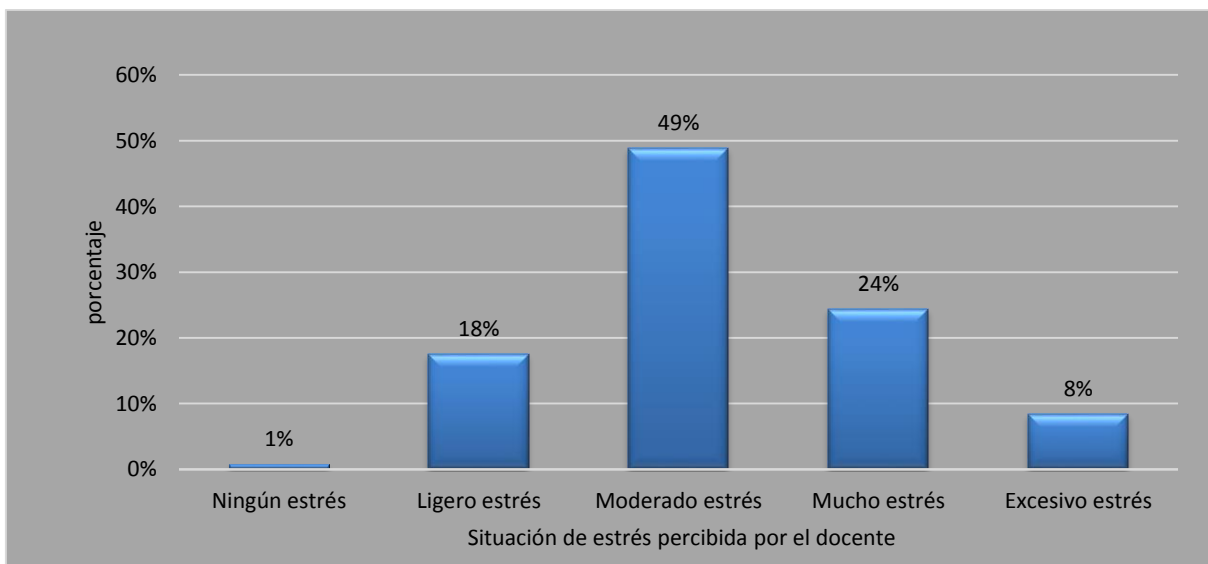
Gráfico 11. Situación de estrés que le genera el alumnado difícil a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 47% (62 personas) le genera moderado estrés, un 4% (5 personas) no le produce ningún estrés.

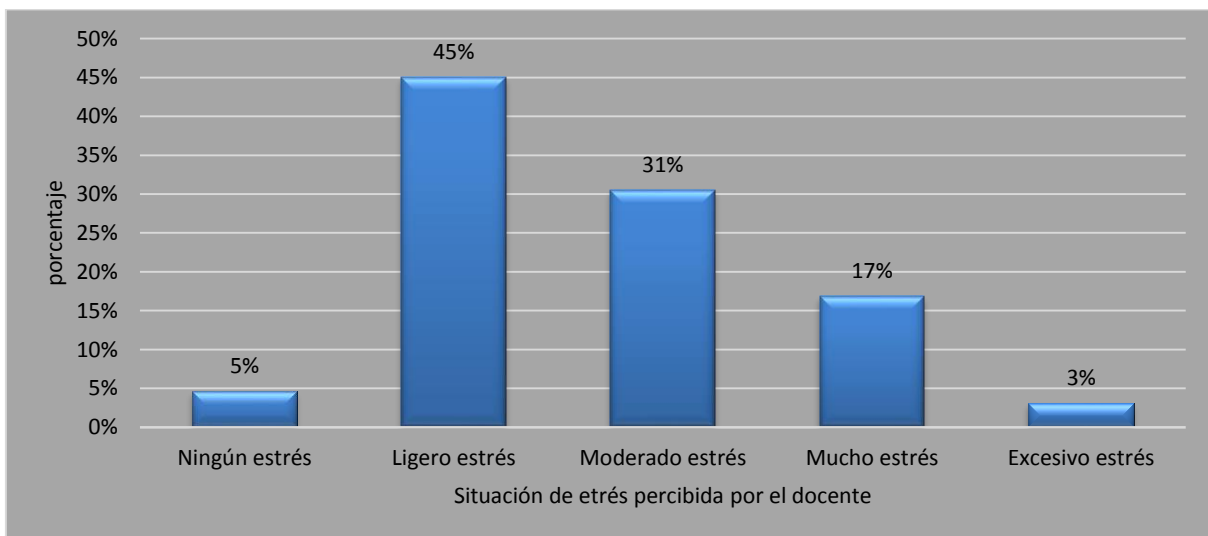
Gráfico 12. Situación de estrés que le genera la responsabilidad con los estudiantes (con los resultados de exámenes, etc.) a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico observa que el 49% (64 personas) le genera estrés moderado, y un 1% (1 persona) no le produce ningún estrés.

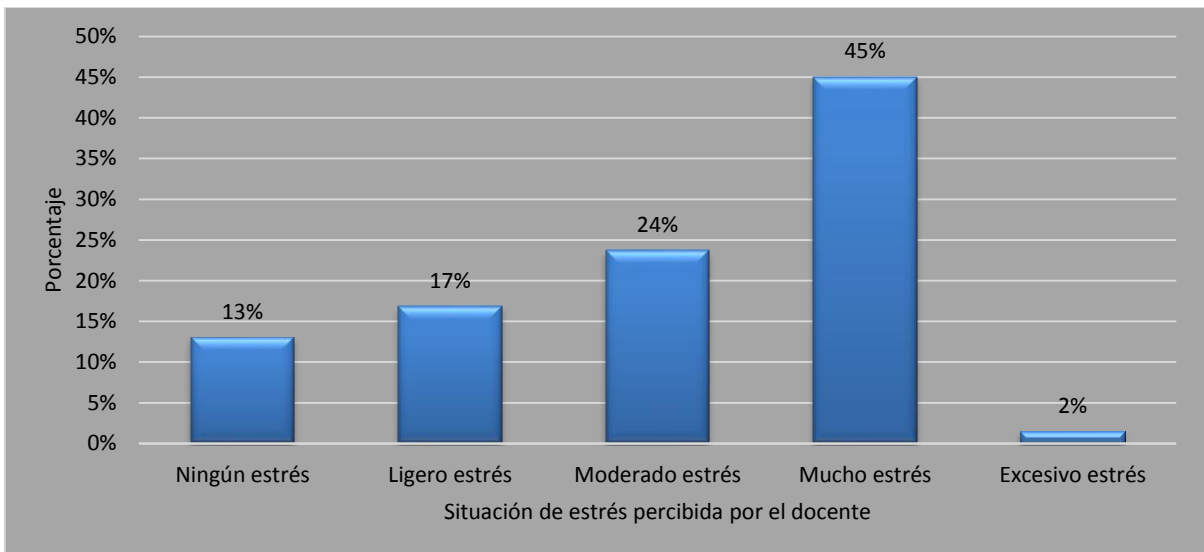
Gráfico 13. Situación de estrés que le genera el bullicio de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 45% (59 personas) le genera estrés ligero, y un 3% (4 personas) le produce excesivo estrés.

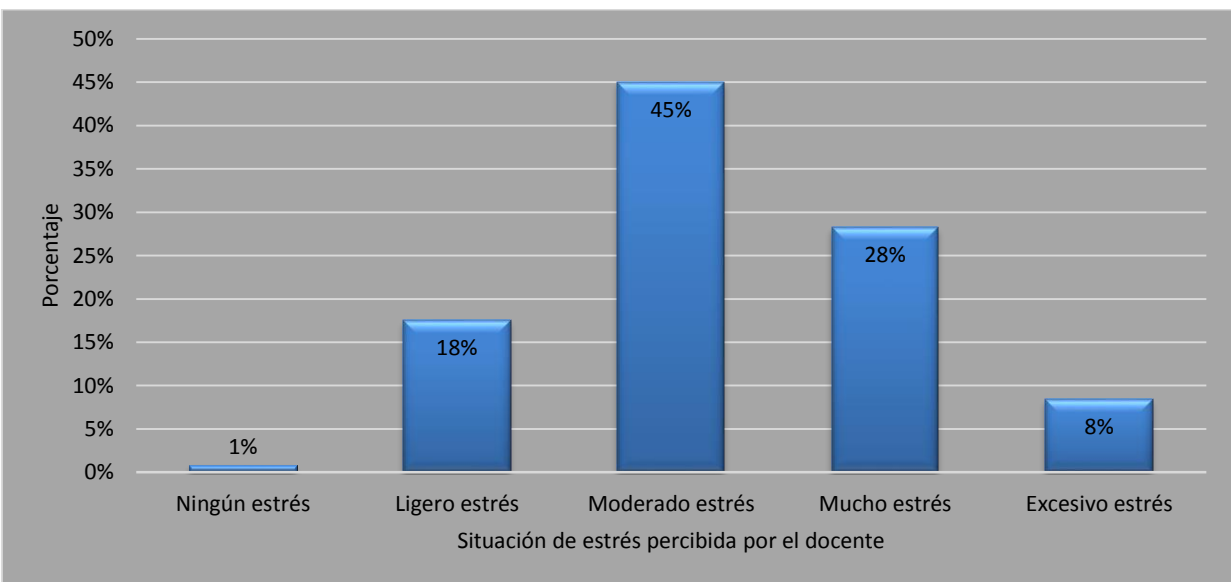
Gráfico 14. Situación de estrés que le genera el periodo de receso muy corto o insuficiente a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 45% (59 personas) le genera mucho estrés, y un 2% (2 personas) le produce excesivo estrés.

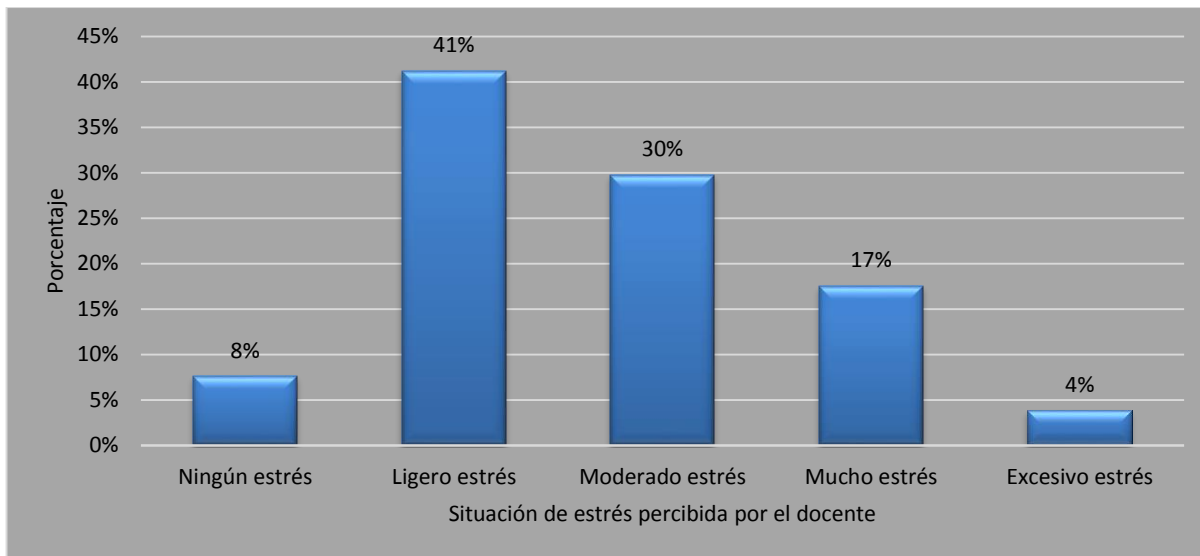
Gráfico 15. Situación de estrés que le genera la pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 45% (59 personas) le genera moderado estrés, y un 1% (1 personas) no le produce ningún estrés.

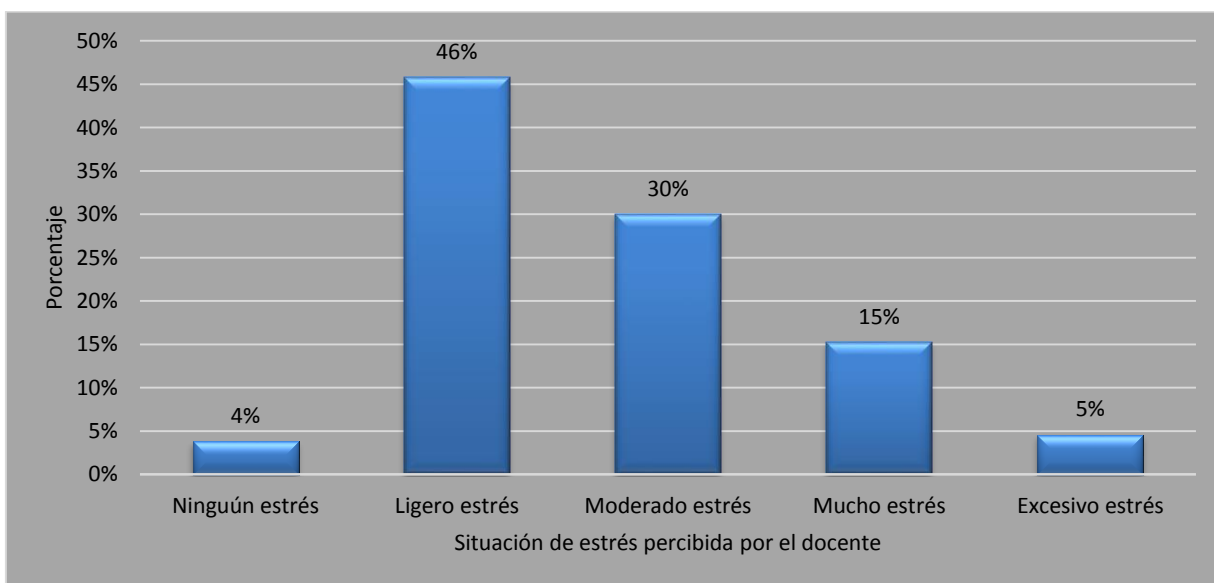
Gráfico 16. Situación de estrés que le genera mantener la disciplina en clases a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Se observa que el 41% (54 personas) le genera ligero estrés, y un 4% (5 personas) le produce excesivo estrés.

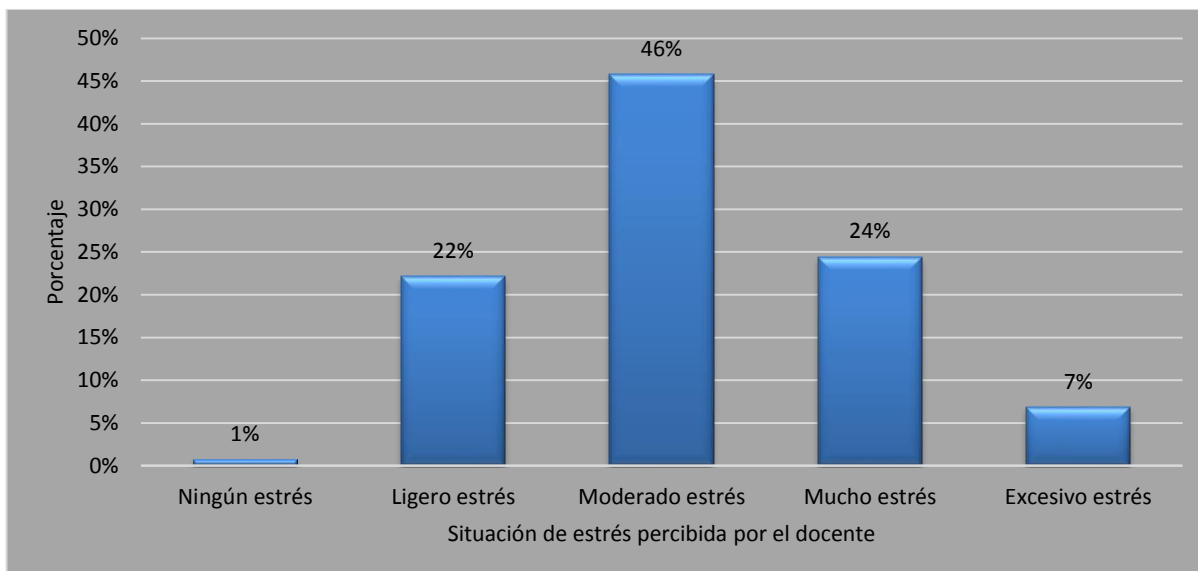
Gráfico 17. Situación de estrés que le genera los conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015

En el gráfico se observa que el 46% (60 personas) le genera ligero estrés, y un 4% (5 personas) no le produce ningún estrés.

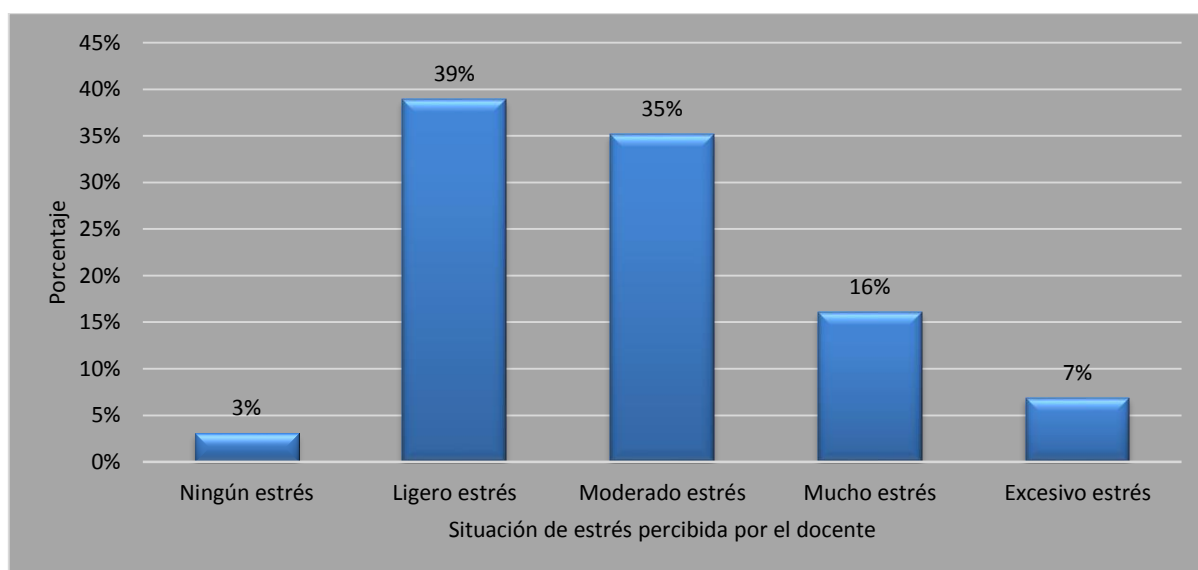
Gráfico 18. Situación de estrés que le genera la falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 46% (60 personas) le genera moderado estrés, un 1% (1 personas) no le produce ningún estrés.

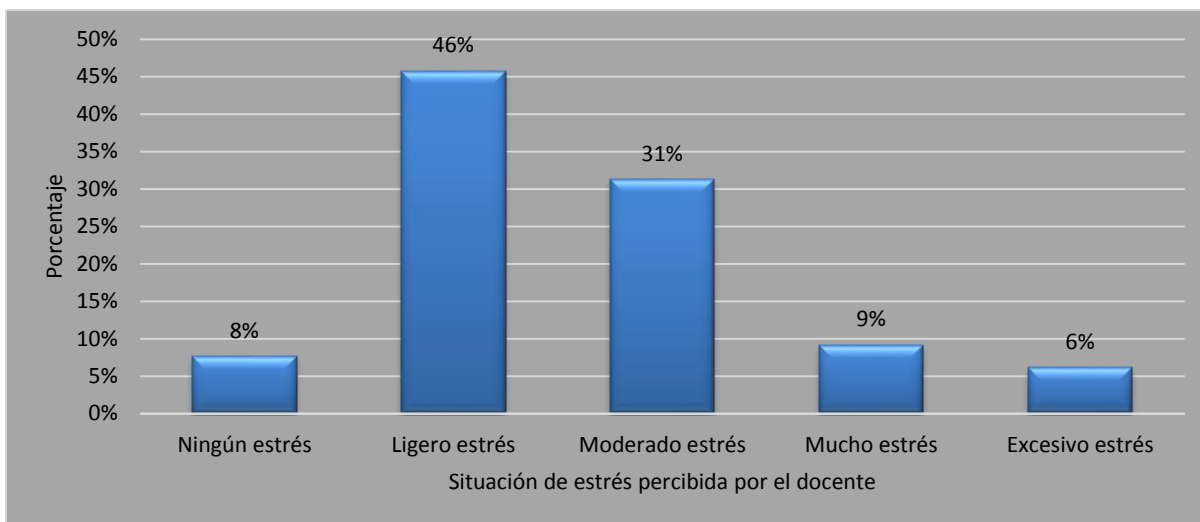
Gráfico 19. Situación de estrés que le genera el comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 39% (51 personas) le genera ligero estrés, y un 3% (4 personas) no le produce ningún estrés.

Gráfico 20. Situación de estrés que le genera tener un alumnado numeroso o estudiantes extra por ausencia de maestros, a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

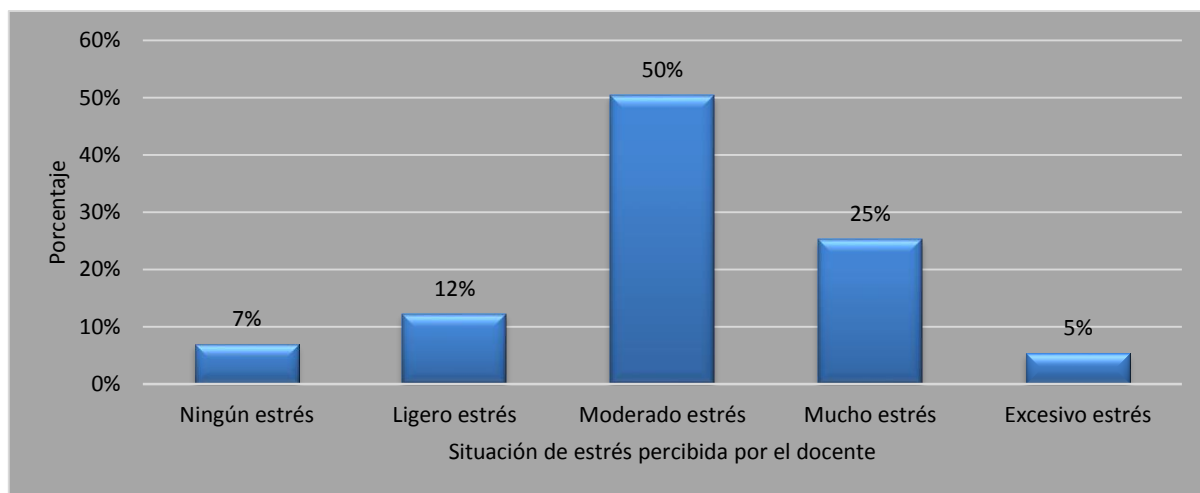


Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 46% (60 personas) le genera ligero estrés, y un 6% (8 personas) le produce excesivo estrés.

- Estresores relacionados con superiores y compañeros

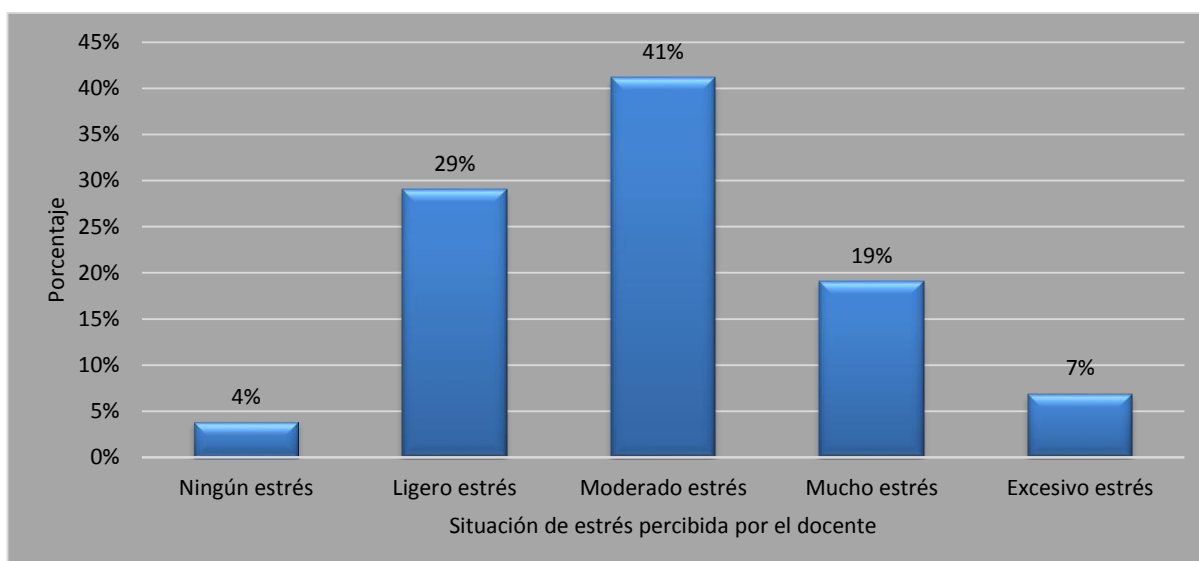
Gráfico 21. Situación de estrés que le genera la introducción de cambios en el sistema de enseñanza a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 50% (66 personas) le genera moderado estrés, y un 5% (7 personas) le produce excesivo estrés.

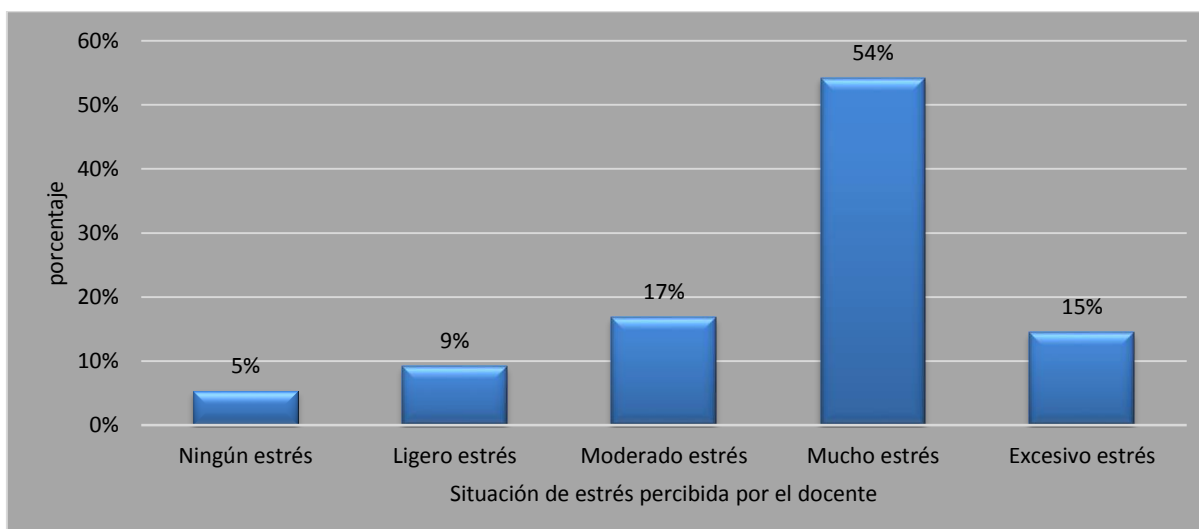
Gráfico 22. Situación de estrés que le genera las actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 41% (54 personas) le genera moderado estrés, y un 4%(5 personas) no le produce ningún estrés.

Gráfico 23. Situación de estrés que le genera las presiones de los superiores a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

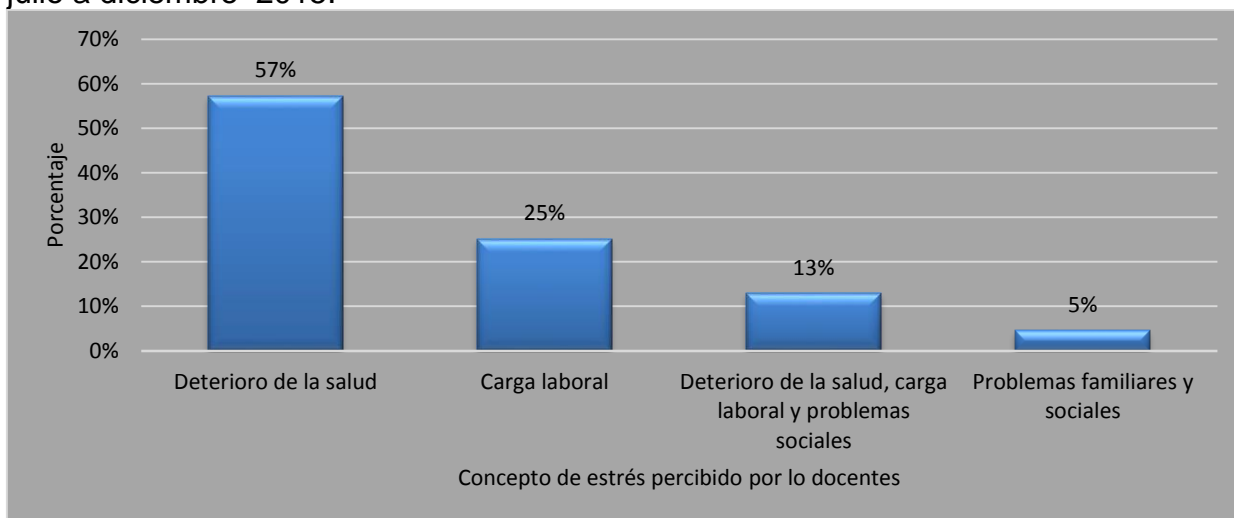


Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 54% (71 personas) le genera mucho estrés y un 5%(7 personas) no le produce ningún estrés.

❖ Conocimiento sobre Estrés

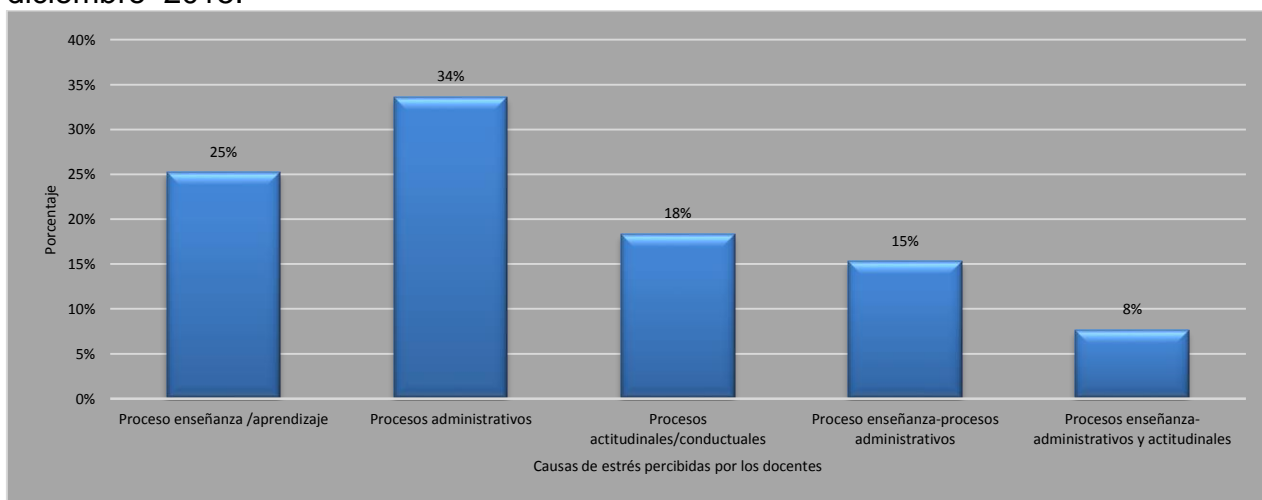
Gráfico 24. Definición del estrés proporcionada los docentes encuestados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 57% (75 personas) lo definen como deterioro de la salud, un 5% (6 personas) lo define con problemas familiares y sociales.

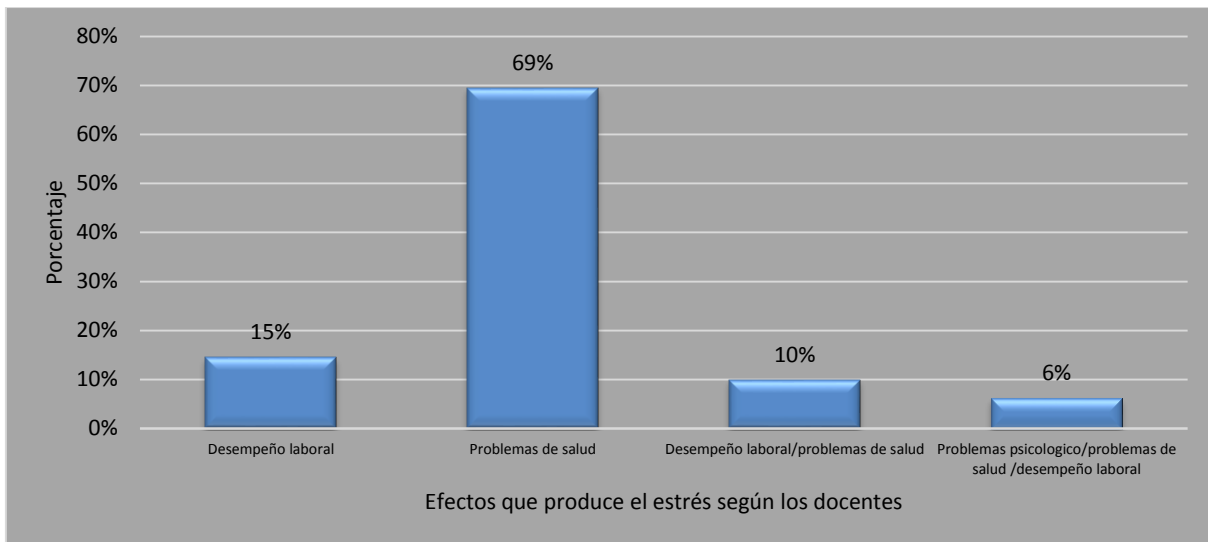
Gráfico 25. Causas de estrés según los docentes encuestados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 34% (44 personas) refieren los procesos administrativos, el 25% (33 personas) el proceso enseñanza aprendizaje, un 8% manifiesta que las causas es una combinación del proceso enseñanza aprendizaje con proceso administrativo y actitudinales/conductuales.

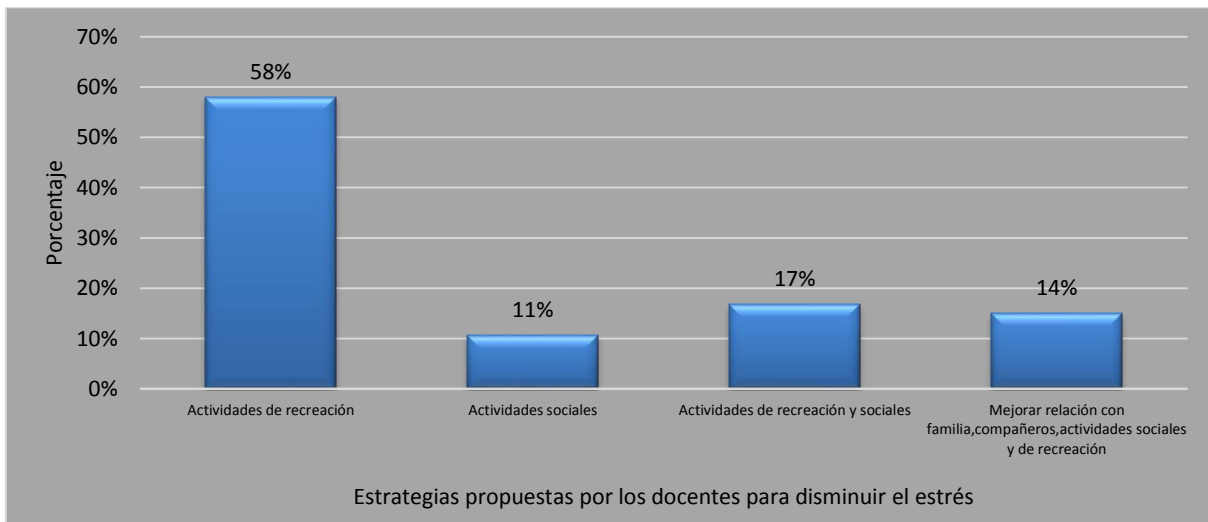
Gráfico 26. Efectos que produce el estrés en los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 69% (91 personas) refieren que les produce problemas de salud, un 6% (8 personas) refiere que les produce problemas psicológicos, concomitantemente con problemas de salud y afectación en el desempeño laboral.

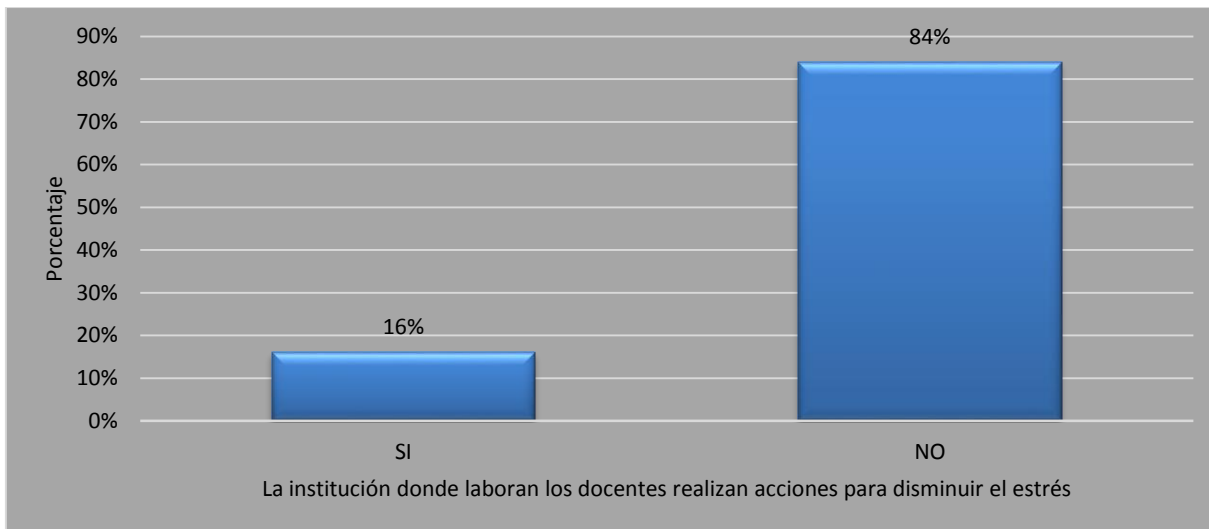
Gráfico 27. Estrategias que proponen para disminuir el estrés los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 58% (76 personas) proponen actividades de recreación, y un 11% (14 personas) proponen actividades sociales.

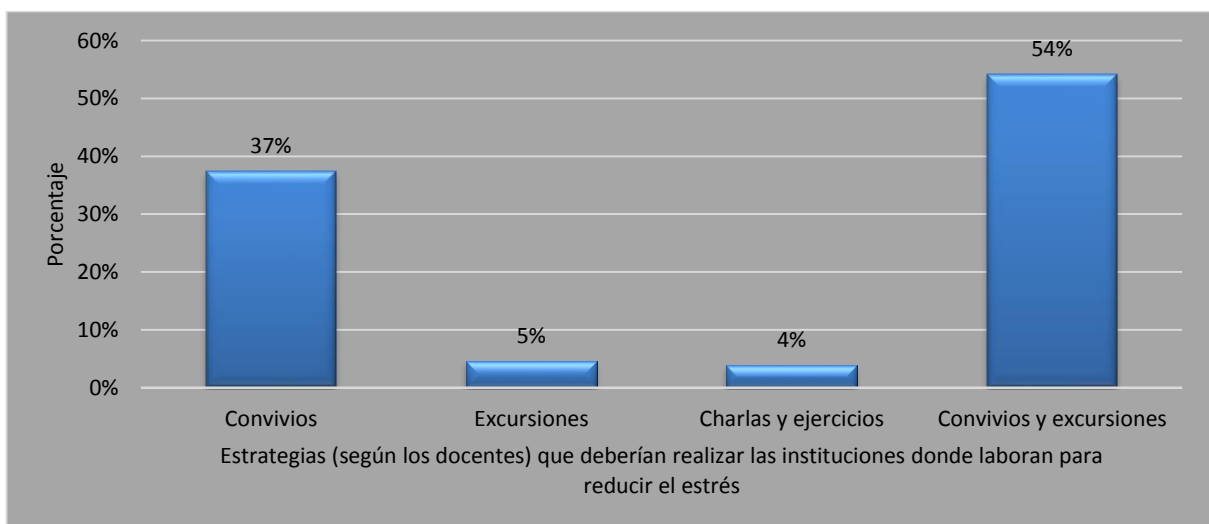
Gráfico 28. La institución donde laboran los maestros realiza actividades para reducir el estrés, de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 84%(110 personas) manifestó que no se realizan actividades para reducir el estrés, el 16%(21 personas) manifiestan que si realizan actividades las cuales comprenden en charlas.

Gráfico 29. A su juicio que estrategias o acciones debería realizar su institución para reducir el estrés de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

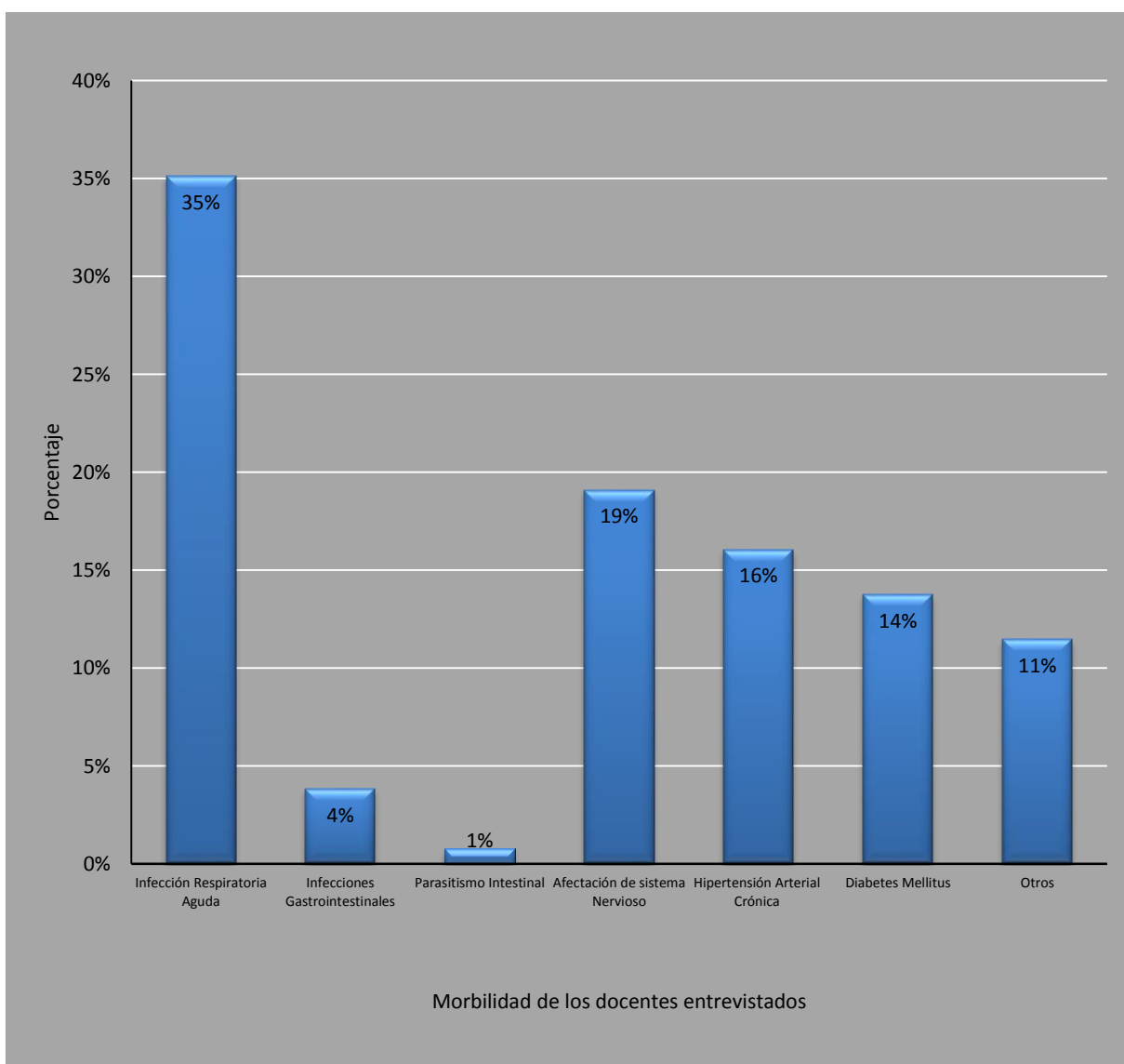


Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico se observa que el 54%(71 personas) manifiesta que se deben realizar convivios-excursiones para reducir el estrés, un 4%(5 personas) manifiesta que charlas y ejercicios.

❖ Morbilidad de los docentes que los motiva a hacer uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopango

Gráfico 30. Morbilidad de los docentes entrevistados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.



Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

En el gráfico de columna se observa la morbilidad que motiva a los docentes a hacer uso de los servicios de salud, en dicho gráfico se observa que el 35%(46 personas) acuden por infecciones respiratorias y un 1% (1) persona acudió por parasitismo intestinal.

VI. DISCUSION

Los datos anteriores sustentan la capacidad de generalización de los resultados obtenidos, la interpretación se realiza en términos de la investigación, es por eso la confiabilidad de las inferencias de que los fenómenos observados son extensivos a la población de donde se obtuvo la muestra, es decir, facilita al establecimiento la muestra analizada hacia la población de origen, ya que el estrés está alcanzando un creciente interés en las sociedades urbanas contemporáneas, el estrés del profesor se define "una respuesta del profesor con efectos negativos, acompañada de cambios fisiológicos potencialmente patógenos como resultado de las demandas que se hacen al profesor como tal".

En el inventario de estrés para maestros se describe varios factores que desencadena muchos estresores laborales, en los cuales desde el punto de vista profesional se logra identificar que la mayoría hacen hincapié en la falta de reconocimiento del buen trabajo.

Los datos descritos ponen el impacto que tiene el estrés en el ausentismo laboral y la clasificación de las profesiones, señala como de alto riesgo las tareas del maestro causadas por las situaciones inherentes al propio trabajo, se ha analizado las estructuras sociales en el estrés y la calidad de vida, identificando la influencia de los cambios ocurridos en la sociedad, acompañadas de los desencadenantes económicos, tecnológicos, demográficos, que han ocasionado una intensa competencia que conlleva a un cambio.

Los cuestionamientos a los que se sujetan los profesionales de la educación, propicia en ellos agobio y desconcierto, por lo que es necesario que las autoridades miren hacia la problemática que repercute negativamente en los resultados de la educación, por lo que con todos estos resultados causante del estrés laboral, sus efectos en la salud y todas las repercusiones en el desempeño de todos los docentes.

Al describir el proceso de enseñanza utilizado en las instituciones educativas, y analizar el tiempo, el 47% tiene en las instituciones rango de 10-19 años de labor, asociados con el 41% de 40-49 años de edad que es representativo y que está generando estrés comparados con el 37% de 20 años o más de labor, presentando

mayores niveles de agotamiento emocional que tienen menos antigüedad, además al aumentar el número de años en la profesión se acomoda o consolida sus niveles de producción, no tiene relación al compararlos con la pobre perspectiva de promoción profesional.

La profesión del docente, tiene un papel fundamental en la sociedad como orientador y como modelo moral, es decir, que a través de su conducta el docente, constantemente, debe dar el ejemplo al relacionarse con sus colegas, dentro y fuera de la institución a la cual representa; al relacionarse con su comunidad, sus vecinos y en general, cualquiera que sea el ámbito en que se encuentre, siempre representará un ejemplo a seguir, por lo que la promoción profesional con 53% genera mucho estrés, y el no tener reconocimiento a las labores realizadas por el personal en un 56% les genera mucho estrés, y la relación con el alumnado numerosos en un 46% les genera ligero estrés se visualiza que no tiene mucha importancia ya que depende de la empatía de parte de los docentes, de esta manera se logró identificar que el 46% produce ligero estrés lo que nos descifra que está más en lo administrativo que en el área técnica

Según las entrevistas existe una combinación que agobia y es que el 56% de los empleados muestran mucho estrés con el salario inadecuado en relación con el 60% de mucho trabajo por hacer y mal remunerados y que es una amenaza latente al cumplir las exigencias administrativas en un 50%, incluida labores de docencia, y manejo de personal complicados y el factor más importante es lo económico.

Solo el 41% de los entrevistados afirmó que en su institución la falta de recurso material, escasez de equipos o de facilidades para el equipo, ya que permitió conocer las desventajas que se generan por la falta de materiales. Los Recursos Didácticos, son uno de los principales elementos de apoyo para el Docente, prácticamente en todo su ejercicio profesional, constituyéndose como herramienta fundamental.

Es un hecho que todos los docentes, en todo el mundo, les corresponde, muy a menudo, aquellas clases que los demás consideran difíciles, La verdad, es que muchas veces es solo un prejuicio, pero en otras ocasiones es cierto. Pero es parte del aprendizaje del profesor y hay que poder hacer frente a esa situación pero en el 47% de los entrevistados les genera moderado estrés, combinado con el 49% del

estrés que les genera al docente la responsabilidad con los estudiantes (resultados de exámenes), El ruido no solo es molesto para los oídos, sino que resulta perjudicial para la salud física y psíquica del que lo soporta. Hasta un 45% de los entrevistados puede verse afectado por un ligero estrés provocado por el bullicio de los alumnos. Se logró identificar que los maestros manejan adecuadamente a alumnos reflejados en las entrevistas se ve marcadamente que un 45% los recesos muy cortos generan mucho estrés comparadas con 45% la pobre disposición al trabajo de parte de los alumnos generando moderado estrés y un 41% ligero estrés mantener la disciplina en clases.

El estrés provocado por los conflictos en las relaciones de los padres de los alumnos en un 46% ligero estrés pero tiene una combinación de un 46% que genera moderado estrés atender a los alumnos individualmente, a medida que los alumnos tienen acceso a la tecnología y su uso inadecuado hace distraer la atención en las clases, y mucho más el contacto con los padres de familia es por eso la relación del acercamiento padre-alumno, maestro –alumno, y tener los maestros la capacidad de poder manejar los diferentes personalidades de sus alumnos.

Desde hace mucho tiempo se han elaborado teorías sobre el aprendizaje, la mayoría de las cuales después de un éxito inicial han acabado olvidadas. El proceso educativo es muy complejo y no admite soluciones drásticas como se ha venido demostrando a lo largo de la historia de El Salvador, Al sistema educativo moderno se le plantea el reto de formar personas altamente preparadas, y con flexibilidad mental para adaptarse a los cambios que ocasiona la introducción de nuevas tecnologías, sin embargo para el 50% de los docentes les genera moderado estrés la introducción de cambios en el sistema de enseñanza versus un 7% de ningún estrés en palpable la relación de las edades de los docentes que va de 40-49 años haciendo un 41% que hace considerar que no se formaron como docentes con la tecnología.

Las personas asumen, con cierta periodicidad, que se den conflictos en la vida, pero el peor de los casos se configura cuando se vive o se trabaja en un ambiente conflictivo. El conflicto laboral puede entenderse como la imposibilidad de que dos posturas consigan sus objetivos de forma simultánea, porque son opuestas o porque persiguen lo mismo a la vez, se captó que en el 40% de los docentes entrevistados

les genera estrés las actitudes y comportamiento de otros maestros o conflictos con colegas, y un 54% las presiones de los superiores generan mucho estrés lo que refleja los conflictos que generan las relaciones interpersonales.

En relación a los problemas que preocupaba a los docentes más de la mitad de los encuestados mencionó espontáneamente problemas relacionados con el estrés, que según la OMS es considerado una enfermedad profesional.

Con respecto a la definición al estrés proporcionada a los docentes entrevistados el 57% lo definen como deterioro de la salud, versus un 25% como carga laboral y un 13% una combinación de deterioro de la salud, carga laboral y problemas sociales.

La causa de estrés de los docentes encuestados delimitaron que la causa principal de cómo manejar el estrés es por el área administrativa en un 34% y un 50% que genera mucho estrés al docente el trabajo burocrático o administrativo.

En las entrevista realizadas a los docentes se verificó en que el 85% de instituciones no realizan actividades para reducir el estrés, Al acostumbrarse a la vida tan agitada que llevan las personas, son muchos los que ni siquiera se percatan del nivel de estrés que llevan, solo le quita importancia al creer que no hay mucho que hacer para combatirlo, ya sea dentro de la vida personal o laboral de cada uno de los docentes.

Este estresor está en relación directa con la percepción que tienen los docentes de la eficacia/ineficacia de la organización, es decir con la discrepancia que perciben entre el esfuerzo que demuestran y los resultados obtenidos de las jefaturas para realizar acciones de recreación.

Las estrategias o acciones que se deberían realizar para reducir el estrés el 53% refieren convivios y excursiones, por lo que se identifica la necesidad de poder tomar acciones ligadas a la salud mental de la población.

Al realizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva, situaciones aunque estimulantes y desafiantes, ofrece un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador que recibe la formación adecuada y está motivada para desempeñar su trabajo lo mejor posible y se logra denotar en la introducción de cambios en el sistema de enseñanza.

El manejo del estrés del docente engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.

El análisis de la situación actual del estrés señala que, en general este colectivo de docentes en algún período de sus labores presentan deterioro de salud, por la carga laboral, problemas sociales, sin embargo, los docentes reiteran el compromiso de mejorar la calidad en el proceso de formación.

Estas profesiones exigen entrega, ciertos niveles de idealismo y servicio a los demás y si todo se asienta sobre una personalidad con un alto grado de auto exigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, se puede finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario.

El impacto que genera el estrés laboral a nivel nacional afecta al estado de salud de los educadores con lo cual se pone en riesgo la calidad de formación de nuevos profesional de todas las áreas académicas.

Se menciona que a pesar de que los docentes perciben que sus condiciones de trabajo se han vuelto más difíciles, en especial en lo que hace a la relación con el alumnado, la profesión sigue teniendo momentos difíciles pero también momentos de satisfacción.

Es por eso que la docencia como uno de las más grandes profesiones, da la pauta de que no están exentos de la problemática de estrés laboral, y no se está dando señales de crear estrategias como Ministerio de Educación, ya que le dan prioridad a la producción, que al estado psico-social del ente más importante que es el docente que por siglos ha sido el pilar fundamental de la educación y formación de grandes líderes en la historia de la humanidad.

VII. CONCLUSIONES

- ❖ Los principales estresores laborales identificados son los estresores institucionales y administrativos dentro de los cuales están la sobre carga laboral en acción conjunta con salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo. Concomitantemente las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores.
- ❖ La pertenencia al sexo femenino pudiera generar una carga adicional de estrés debido a que las docentes tiene una doble carga laboral que representa las obligaciones de la familia y las responsabilidades laborales.
- ❖ El estrés laboral que presentan los docentes puede poner en riesgo la calidad de formación de nuevos profesionales de todas las áreas académicas.
- ❖ El grupo de docentes estudiados presentan un alto nivel de estrés laboral el cual lo asocian principalmente a los problemas de salud.
- ❖ El riesgo de los docentes a padecer de enfermedades es mayor que el de otras profesiones debido al nivel de estrés al que se encuentran sometidos periódicamente.
- ❖ En los centros educativos no se dispone o no se implementan actividades para controlar o reducir el estrés al que se encuentran día con día los docentes.
- ❖ Las actividades de recreación como convivios y excursiones pudieran ser una forma de reducir o controlar el estrés al que se encuentra sometido constantemente el personal docente.

VIII. RECOMENDACIONES

Al Ministerio de Educación

- Realizar el análisis de las condiciones de trabajo en los centros escolares de los docentes en especial aquellas a las que los docentes evaluados le atribuyen un carácter estresante, para implementar por el sistema acciones de cambio organizacional que permitan revertir estos procesos y prevenir su aparición.
- Introducir el tema del estrés laboral en los programas de formación profesional del docente, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo.
- Abordar este tema en cursos cortos, diplomados y en las diversas variantes de enseñanza posgraduada de los profesionales de la Salud Mental, y directivos del Ministerio de Educación.

Al Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial.

- Realizar un diagnóstico oportuno de los docentes que presentan estrés laboral a nivel nacional en todas las clínicas que se brindan los servicios de salud.
- Brindar asistencia psicológica y psicoterapéutica a los docentes que lo ameriten, para el fortalecimiento de su entorno laboral, familiar y social.
- Realizar talleres relacionados con el área de salud mental, los cuales deben ser desarrollados en los centros de salud y centros escolares.

A los Directores de Centros Educativos

- Crear y mantener en el Centro Educativo un ambiente agradable de trabajo que reúna las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de las labores de enseñanza de los docentes.
- Llevar a cabo reconocimiento Público a los docentes por la excelente labor que realizan al servicio de los educandos.
- Realizar actividades de recreación dentro y fuera de los centros escolares para disminuir el estrés de los docentes.

IX. BIBLIOGRAFIA

1. Abraham, A. (2000). El enseñante es también una persona. Conflictos y tensiones en el trabajo docente. Barcelona: Gedisa.
2. Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. y Balcàzar, N. (2003) Síndrome de Burnout en maestros de educación básica nivel primaria de Guadalajara V, 1, 11-16.
3. Arcila, D., Cervantes, M y Contreras, C. (1999) Estrés laboral de las enfermeras, área de emergencia del Centro Medico "Dr. Rafael Guerra Méndez". Valencia, Estado Carabobo. Tesis de grado. Universidad de Carabobo. Valencia.
4. Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2005). Crossover in burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689.
5. Bardo, P. (1979). The pain of teacher burnout: a case history. *Phi Delta Kappan*, 61(4), 252-254.
6. Bauer, J., Stamm, A. & Virnich, K. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*, 79 (3), 199-204.
7. Bellingrath, S., Weigl, T. & Kudielka, B. M. (2009). Chronic work stress and exhaustion is associated with higher allostatic load in female school teachers. *Stress*, 12(1), 37-48.
8. Ben-Zur, H. & Michel, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: the role of challenge/control appraisals. *Soc. Work. Health Care*, 45(4), 63-82.
9. Bernard, C. (1959). Introducción al estudio de la medicina experimental. Buenos Aires: El Ateneo
10. Blase, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 93-113.
11. Bosqued marisa, Quemados, el síndrome del bournout Ediciones Paidos, Iberica España 2008 pags 11-20 ISBN:978-84-493-2147-4

12. Boyle, G. J. & Borg, M. A. (1995). Structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 49-67
13. Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 6, 12-24.
14. Cannon, W.B. (1932). *The wisdom of the body*. Nueva York: Norton.
15. Cárdenas, G. y Pèrez, M (sf). El síndrome de “estar quemado” por el trabajo en profesores de Educación primaria. *Revista Xictli*. Recuperado <http://www.unidad094.upn.mx/revista/57/04.html>
16. Cenkeven-Onder, F. & Sari, M. (2009). The Quality of School Life and Burnout as Predictors of Subjective Well-being among Teachers. *Educational Sciences: Theory y Practice*, 9(3), 1223-1236.
17. Chacón, M., Grau, J., Massip, C., Infante, I., Grau, R. & Abadal, Y. (2006). El Control del Síndrome de Desgaste Profesional o Burnout en Enfermería Oncológica: Una Experiencia de Intervención. *Terapia Psicológica*, 24(1), 39-53.
18. Cox, S. & Heames, R. (2000). *¿Cómo enfrentar el malestar docente?* Barcelona: Octaedro.
19. Daza, F. M. (1992) *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid.
20. Esteve, J. M. (1994). *El malestar docente*. (3ª ed.). Barcelona: Paidós.
21. Esteve, J. M. (2000). Estudio sobre la personalidad de los docentes. En A. Abraham (Comp.), *El enseñante es también una persona* (pp. 156-160). Barcelona: GEDISA.
22. Esteve, J. M. (2006). *El profesorado de secundaria. Hacia un nuevo perfil profesional para enfrentar los problemas de la educación contemporánea*. Fuentes. Facultad de CC de la Educación, Universidad de Sevilla, España
23. ETUCE (2001) *Study on Stress: The cause of stress for teachers, it's effects and suggested approaches to reduce it*. Recuperado de <http://www.ei-ie.org/>
24. Fariñas, G. & de la Torre, N. (2002). Los mecanismos psicológicos del burnout y el desarrollo cultural en los maestros. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 284-289.

25. Fariñas, G. & de la Torre, N. (2005). La otra cara del didactismo: el síndrome de burnout, alternativas para su abordaje. *Educación*, 108, 24-29.
26. Fernández–Berrocal, P. y Ramos, N. (1999). Investigaciones empíricas en el ámbito de la inteligencia emocional. *Ansiedad y Estrés*, 5, 247–260
27. Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
28. Gestal Otero Juan, J. (1996) Módulo. Riesgo del Trabajo del Personal Sanitario. Escuela Experimental de Enfermería, Facultad de Medicina U.C.V. Caracas.
29. Gil Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.
30. Gil-Monte y Peiro, J. M. (1997) Síndrome de Burnout en Profesionales.
31. Golembiewski, R. T., Munzenrides, R. & Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavior Science*, 19(4), 461-481.
32. Gorgievski, M. & Hobfoll, S. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement. En R. B. Jonathon (Ed.), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*. (pp.2-17). Nova Science Publishers, Inc.
33. Greenglass, E. R. (2000). Teaching and stress. En G. Fink (Ed.), *Encyclopedia of Stress* (pp.571-575). Academic Press.
34. Hamilton MC. Diagnosis and rating of anxiety. *Br j Psychiatry*. 1969; 3: 76 - 79.
35. Hamilton, M. The assessment of anxiety states by rating. *Brit J Med Psychol* 1959; 32:50-55.
36. Hernández Sampieri, Roberto, Metodología de la Investigación
37. Hobfoll, S. E. & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.115-129). London: Taylor & Francis.

38. Hobfoll, S.E. & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. En R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2ª ed.). (pp. 57-81). New York: Dekker.
39. Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.
40. Holmes, T.H. y Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scales. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
41. Ibarra, L. (2005). *Psicología y Educación: una relación necesaria*. La Habana: Félix Varela.
42. Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial página web: www.isbm.gob.sv.
43. Jaoul, G., Koves, V. & Mugen, F. S. P. (2004). Le burnout dans la profesion enseignante. *Annales Medic - Psychologiques*, 162, 26-35.
44. Jarvis, M. (2002). Teacher stress: a critical review of recent findings and suggestions for future research directions. 4(1), 1-7.
45. Kanji, N., White, A. & Ernst, E. (2006). Autogenic training to reduce anxiety in nursing students: randomized controlled trial. *Journal Adv Nurs*, 53(6), 729-35.
46. Kokkinos, C. M. (2002). Sources of stress in primary schoolteachers from Cyprus. En A. Gagatsi, L. Kyriakides, N. Tsaggaridou, E. Ftiaka & M. Koutsoulis (Eds.), *Educational research in the era of globalization. Proceedings of the 7th Conference of the Cyprus Pedagogical Society* (pp.193-203). Nicosia, Cyprus: The Pedagogical Society
47. Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
48. Kyriacou, C. (1989). The nature and prevalence of teacher stress. En Cole & S. Walker (Eds.), *Teaching and stress*. EUA: Milton Keynes.
49. Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Ediciones Octaedro.

50. Labrador, F.J. (1992). El estrés: nuevas técnicas para su control. Madrid: Temas de hoy.
51. Lambert, R. & McCarthy, Ch. (2006). Understanding teacher stress in an age of accountability. A volume in research on stress and coping in education. Connecticut: IAP.
52. Lazarus, R. S. (1991). Emotion and adaptation. New York: Oxford University Press.
53. Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca
54. Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. Nueva York: Springer. (Traducción, Barcelona, Martínez Roca, 1986).
55. Leone, S. S., Huibers, M. J. H., Knottnerus, A. J. & Kant, I. (2009). The temporal relationship between burnout and prolonged fatigue: A 4-year prospective cohort study. *Stress and Health*, 25(5), 365-374.
56. Llorens, S., García, M. & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 55-70.
57. Lobo A, Camorro L, Luque A et al. Validación de las versiones en español de la montgomery Anxiety Rating Scale para la evaluación de la depresión y de la ansiedad. *Medicina clínica* 2002. 118(13): 493-9.
58. Lodolo D Oria, V., Bulgarini d Elci, G., Bonomi, P., Della Torre, M., Fasano, A. L., Gianmella, V. et al. (2009). Are teachers at risk for psychiatric disorders? Stereotypes, physiology and perspectives of a job prevalently done by women. *Medicine Lavours*. 100(3), 211-227
59. Lodolo D Oria, V., Pecori, F., Della Torre, M., Iossa, A., Vizzi, F., Fontani, S. et al. (2004). Is there any correlation between psychiatric disease and the teaching profession? *Medicina del Lavoro*, 95(5), 339-353.
60. Loría Castellanos, y Guzmán Hernández. Estudio de SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN PERSONAL MEDICO (ADSCRITO Y RESIDENTES DE LA ESPECIALIDAD DE URGENCIAS) DE UN SERVICIO

DE URGENCIAS DE LA CIUDAD DE MEXICO. Fuente:

http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol5_3_06/mie03306.pdf

61. Martorell, A. & Riart, J. (2009). Los estresores laborales docentes y los programas paliativos. Barcelona: GRELDO- ISEP.
62. Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory (2a.ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
63. Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
64. Maslach.C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
65. Maslach.C. (1979). The burnout syndrome and patient care. En C. Garfield (Ed.), *Stress and survival: The emotional realities of live-threatening illness*. St. Louis: Mosby.
66. Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327-353.
67. Mommersteeg, P. M., Keijsers, G. P., Heijnen, C. J., Verbraak, M. J. & van Doornen, L. J. (2006). Cortisol deviations in people with burnout before and after psychotherapy: a pilot study. *Health Psychology*, 25(2), 243-248.
68. Moreno Jiménez, B., Carvajal, R. R. & Escobar, R. E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-78.
69. OEI - Sistemas Educativos Nacionales - El Salvador fuente <http://www.oei.es/quipu/salvador/salva02.pdf>
70. Oman, D., Hedberg, J. & Thoresen, C. E. (2006). Passage meditation reduces perceived stress in health professionals: a randomized, controlled trial. *Journal Consult Clinical Psychology*, 74(4), 714-719.
71. Oramas, A. González, A. & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional. Evaluación y factorialización del MBI-GS, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol8_1_07/rst06107.pdf.

72. Oramas, A., Almirall, P. & Fernández Díaz, I. (2007). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
73. Oramas, A., Amador, F. & del Castillo, N. (2012). Dilemas éticos en el estudio de burnout en docentes. Rosario. Argentina. Recuperado de <http://www.cuadernosociales.com.ar/index.php/los-cuadernos/numeros-publicados/cuadernos-sociales-11>.
74. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2007). Estrés y trabajo docente. El caso de los profesores de educación básica del estado de Guanajuato. Reporte Técnico del Proyecto. Programa Institucional de Investigación, DINPO, IISTUG, Universidad de Guanajuato, México.
75. Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
76. Pines, A. M. (2000). Treating career burnout: An existential perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 1-10.
77. Pines, A., Aaronson, E. & Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. New York: Free Press.
78. Polaino, A. (1982). El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. *Revista Española de Pedagogía*, XL (157), 17-45.
79. Ramírez, T., D' Aubeterre, M. & Álvarez, J. (2008). Un estudio sobre el estrés laboral en una muestra de maestros de educación básica del área metropolitana de Caracas. *Revista Extramuros*, 29.
80. Roca, M. A. & Torres, O., (2001). "Un estudio del Síndrome de Burnout y su relación con el sentido de coherencia" *Revista Cubana de Psicología*, 18 (2), 120-126.
81. Rodríguez Guzmán, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes mexicanos de educación básica. México: SEP/CONACYT/ DINPO

82. Salanova, M. & Llorens S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. Recuperado de <http://www.intramed.net/contenido.asp?contenidoID=57387>
83. Salanova, M. & Llorens, S. (2011). Hacia una perspectiva psicosocial del burnout. Cuando el trabajo "nos quema". En E. Agullá, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina & Schweiger (Eds.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. Oviedo, España: Servicio de Ediciones Ediuno.
84. Salanova, M., Martínez, I. & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231317039003>
85. Salanova, M., Martínez, I. & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231317039003>
86. Salovey, P., Mayer, J.D. Goldman, S.L., Turvey, C. y Palfai, T.P. (1995). Emotional attention, clarity and repair: exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale. En J.W. Pennebaker (Ed.) *Emotional, disclosure and health* (pp. 125–151). Washington: APA.
87. Sarafino, E.P. (1999). *Health psychology: biopsychosocial interactions* (3^a ed.). Nueva York: Wiley.
88. Selye, H. (1960). *La tensión en la vida*. Buenos Aires: Cía. Gral. Fabril.
89. Selye, H. (1973). The evolution of the stress concept. *American Science*, 61, 692-699.
90. Shirom, A. (2003). Job-Related Burnout: A review. En J. Campbell & L. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.245-263). Washington, DC: American Psychological Association.
91. Shirom, A. (2009). Epilogue: mapping future research on burnout and health. *Stress and Health*, 25, 375-380.

92. Stravoula, L.(2004) La organización del trabajo y el estrés: estrategias de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. OMS: Ginebra.
93. Toledo, G. J. (2004). Fundamentos de Salud Pública. La Habana: Ciencias Médicas.
94. Travers, C. J. & Cooper, L. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós.
95. UNESCO (2005) Condiciones de trabajo y Salud docente: Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. UNESCO: Santiago.
96. Yang, X. W., Wang, Z. M., Lan, Y. J. & Wang, M. Z. (2004). Compare the occupational stress and work ability among the police-officers, doctors and teachers. Sichuan Da Xue Xue Bao Yi Xue Ban, 35(2), 251-4.

ANEXOS

Anexo 1 Consentimiento informado de participación en el estudio

Investigación sobre estrés en docentes que hacen uso de los servicios de la clínica Bienestar Magisterial Ilopango

Yo, _____, por medio del presente documento manifiesto:

1. Que he sido informado por _____ quien participa en la recogida de la información de esta investigación y se desempeña habitualmente como _____ y he comprendido.
2. Que en el estudio de referencia, el que será ejecutado por los estudiantes de la Maestría en Salud Pública de La Universidad De El Salvador, se administrará a cada uno de los participantes cuestionarios relacionados con el estrés laboral, los que serán tratados como documentos confidenciales, de uso exclusivo del equipo de investigadores y destruidos una vez procesados los datos.
3. Que no se trata de un examen doloroso o que implique riesgo alguno para mi integridad física o mental.
4. Que la información que se derive del estudio será útil para conservar y/o mejorar el bienestar del docente en su trabajo.
5. Que la información sobre mi persona que se obtenga del estudio es absolutamente confidencial y que no podrá ser entregada a otra persona sin mi expreso consentimiento. La misma, no podrá utilizarse con otros fines ajenos a los objetivos de la investigación.
6. Que tengo pleno derecho a recibir toda la información que solicite concerniente a mis resultados individuales.
7. Que tengo derecho a recibir orientación o ayuda profesional durante la ejecución de la investigación por parte del equipo que la ejecuta, aun cuando haya decidido retirar mi participación de la misma.

8. Que mi participación en el estudio es absolutamente voluntaria y que puedo abandonarlo retirando este consentimiento en cualquier momento, sin ninguna consecuencia laboral o personal.

Habiendo tomado conocimiento de todo lo anterior, consiento en participar voluntariamente en el ESTUDIO en calidad de EVALUADO, comprometiéndome a seguir las orientaciones que se derivan de dicha participación, a saber, asistir puntualmente a la citación y cooperar en la aplicación de los cuestionarios.

Para que así conste firma:

FIRMA del EVALUADO

FECHA

Anexo 2 Entrevista estructurada realizada a los docentes en estudio.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA



La presente investigación es sobre “SITUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES QUE HACEN USO DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA CLÍNICA MAGISTERIAL DE ILOPANGO EN EL PERIODO DE JULIO A DICIEMBRE 2015.”

Objetivo: el objetivo de la investigación consiste en identificar el estrés laboral de los docentes.

Esta encuesta es de carácter anónimo y le agradeceríamos su colaboración en la investigación. Los resultados solo serán utilizados para uso estrictamente profesional de carácter académico y se ajustarán al manejo confidencial que éticamente esto implica.

A continuación ponemos a su disposición un instrumento que está destinado a conocer como se relaciona Ud. con su trabajo y el efecto que esto tiene en su salud y bienestar.

Fecha: _____

Edad: _____ sexo: M___F___

Tiempo de laborar como docente:

0 – 9 años___, 10 a 19 años: _____, 20 a más años: _____

Centro escolar actual: _____

Años de laborar en centro escolar actual: _____

A continuación se le realizará una serie de preguntas para medir la situación de estrés basada en el test "INVENTARIO DE ESTRES PARA MAESTROS (G. Boyle, Versión de A. Oramas)" modificado

I-Como maestro, ¿cuánto estrés le origina estos factores?

0: Ningún estrés 1: Ligero 2: Moderado 3: Mucho estrés 4: Excesivo estrés

1. Pobres perspectivas de promoción profesional:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
2. Alumnado difícil:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
3. Falta de reconocimiento al buen trabajo:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
4. Responsabilidad con los estudiantes (resultados en los exámenes, etc.):
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
5. Bullicio de los alumnos:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
6. Períodos de receso muy cortos o insuficientes:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
7. Pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
8. Salario inadecuado:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
9. Mucho trabajo para hacer:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
10. Introducción de cambios en el sistema de enseñanza:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.

11. Mantener la disciplina en la clase:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
12. Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones):
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
13. Conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
14. Programas mal definidos o poco detallados.
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
15. Falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
16. Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
17. Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
18. Comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
19. Presiones de los superiores
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.
20. Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros:
Ningún estrés____, Ligero estrés____, Moderado estrés____, Mucho estrés ____,
Excesivo estrés____.

Por favor conteste las siguientes preguntas, señalando con una "x"

¿Cómo define usted el estrés?

Deterioro de la Salud___ Carga laboral ____ Problemas familiares____

Problemas sociales _____

Según su criterio, ¿cuáles son las causas que le generan el estrés?

Proceso enseñanza aprendizaje___ Proceso administrativos ____

Procesos actitudinales/conductuales____ problemas con los padres de familia____

¿Cuáles son los efectos que le produce el estrés?

Desempeño laboral ___ Problemas de salud ____ Problemas psicológicos___

Otros: _____

¿Qué estrategias propondría usted para reducir el estrés?

Actividades de recreación ____ Actividades sociales _____

Mejorar relaciones con la familia ____Mejorar relaciones con los compañeros de trabajo ____

Su Institución realiza acciones para disminuir el estrés

Si _____ No_____ En caso de ser afirmativo ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

A su juicio que estrategias o acciones debería realizar su institución para reducir el estrés:

Convivios_____ Charlas____ Excursiones _____

Otras Actividades_____

Morbilidad

Por favor señale uno de los ítem que se relacione con el motivo de su consulta este día.

Según los síntomas y signos por los que acude a hacer uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopango, el diagnóstico del médico que lo atiende es o se asocia con:

- ✓ Infecciones Respiratorias agudas: _____
- ✓ Infecciones Gastrointestinales aguda _____
- ✓ Parasitismo Intestinal: _____
- ✓ Afectación de sistema Nervioso
(Neuralgias, ansiedad, depresión, etc.) _____
- ✓ Hipertensión Arterial Crónica: _____
- ✓ Diabetes Mellitus: _____
- ✓ Otros: _____

Anexo 3 Tablas de tabulación de datos

❖ Datos Generales

Cuadro 1. Edad de los docentes encuestados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
30-39 años	34	26%
40-49 años	54	41%
50-59 años	39	30%
60 a más años	4	3%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 2. Sexo de los docentes encuestados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	32	24%
Femenino	99	76%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 3. Tiempo de laborar como docente de los maestros que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
0-9 años	21	16%
10-19 años	61	47%
20 a más años	49	37%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

❖ Estresores Laborales

- Estresores institucionales y administrativos

Cuadro 4. Situación de estrés que le generan las pobres perspectivas de promoción profesional a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	8	6%
Ligero estrés	19	15%
Moderado estrés	30	23%
Mucho estrés	70	53%
Excesivo estrés	4	3%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 5. Situación de estrés que le genera la falta de reconocimiento al buen trabajo a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	7	5%
Ligero estrés	13	10%
Moderado estrés	26	20%
Mucho estrés	74	56%
Excesivo estrés	11	8%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 6. Situación de estrés que le genera el salario inadecuado a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	8	6%
Ligero estrés	8	6%
Moderado estrés	20	15%
Mucho estrés	73	56%
Excesivo estrés	22	17%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Cuadro 7. Situación de estrés que le genera el mucho trabajo por hacer a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	5	4%
Ligero estrés	9	7%
Moderado estrés	22	17%
Mucho estrés	78	60%
Excesivo estrés	17	13%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 8. Situación de estrés que le genera el trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones, etc.) a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	2	2%
Ligero estrés	15	11%
Moderado estrés	27	21%
Mucho estrés	65	50%
Excesivo estrés	22	17%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 9. Situación de estrés que le genera el déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	0	0%
Ligero estrés	18	14%
Moderado estrés	47	36%
Mucho estrés	54	41%
Excesivo estrés	12	9%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 10. Situación de estrés que le genera la introducción de cambios en el sistema de enseñanza a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	9	7%
Ligero estrés	16	12%
Moderado estrés	66	50%
Mucho estrés	33	25%
Excesivo estrés	7	5%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

- Estresores relacionados con alumnos y padres de familia.

Cuadro 11. Situación de estrés que le genera el alumnado difícil a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	5	4%
Ligero estrés	27	21%
Moderado estrés	62	47%
Mucho estrés	24	18%
Excesivo estrés	13	10%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 12. Situación de estrés que le genera la responsabilidad con los estudiantes (con los resultados de exámenes, etc.) a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	1	1%
Ligero estrés	23	18%
Moderado estrés	64	49%
Mucho estrés	32	24%
Excesivo estrés	11	8%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 13. Situación de estrés que le genera el bullicio de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	6	5%
Ligero estrés	59	45%
Moderado estrés	40	31%
Mucho estrés	22	17%
Excesivo estrés	4	3%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 14. Situación de estrés que le genera el periodo de receso muy corto o insuficiente a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	17	13%
Ligero estrés	22	17%
Moderado estrés	31	24%
Mucho estrés	59	45%
Excesivo estrés	2	2%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 15. Situación de estrés que le genera la pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	1	1%
Ligero estrés	23	18%
Moderado estrés	59	45%
Mucho estrés	37	28%
Excesivo estrés	11	8%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 16. Situación de estrés que le genera mantener la disciplina en clases a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	10	8%
Ligero estrés	54	41%
Moderado estrés	39	30%
Mucho estrés	23	17%
Excesivo estrés	5	4%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 17. Situación de estrés que le genera los conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	5	4%
Ligero estrés	60	46%
Moderado estrés	40	31%
Mucho estrés	20	15%
Excesivo estrés	6	5%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 18. Situación de estrés que le genera la falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	1	1%
Ligero estrés	29	22%
Moderado estrés	60	46%
Mucho estrés	32	24%
Excesivo estrés	9	7%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 19. Situación de estrés que le genera el comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	4	3%
Ligero estrés	51	39%
Moderado estrés	46	35%
Mucho estrés	21	16%
Excesivo estrés	9	7%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 20. Situación de estrés que le genera tener un alumnado numeroso o estudiantes extra por ausencia de maestros, a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	10	8%
Ligero estrés	60	46%
Moderado estrés	41	31%
Mucho estrés	12	9%
Excesivo estrés	8	6%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

- Estresores relacionados con los superiores y compañeros.

Cuadro 21. Situación de estrés que le genera los programas mal definidos o poco detallados a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	2	2%
Ligero estrés	21	16%
Moderado estrés	63	48%
Mucho estrés	31	24%
Excesivo estrés	14	11%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 22. Situación de estrés que le genera las actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	5	4%
Ligero estrés	38	29%
Moderado estrés	54	41%
Mucho estrés	25	19%
Excesivo estrés	9	7%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 23. Situación de estrés que le genera las presiones de los superiores a los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ningún estrés	7	5%
Ligero estrés	12	9%
Moderado estrés	22	17%
Mucho estrés	71	54%
Excesivo estrés	19	15%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

❖ Conocimiento sobre estrés

Cuadro 24. Definición del estrés proporcionada los docentes encuestados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deterioro de la salud	75	57%
Carga laboral	33	25%
Deterioro de la salud, carga laboral y problemas sociales	17	13%
Problemas familiares y sociales	6	5%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 25. Causas de estrés según los docentes encuestados que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Proceso enseñanza/aprendizaje	33	25%
Procesos administrativos	44	34%
Procesos actitudinales/conductuales	24	18%
Proceso enseñanza-procesos administrativos	20	15%
Proceso enseñanza-administrativos y actitudinales	10	8%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 26. Efectos que produce el estrés en los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	19	15%
Problemas de salud	91	69%
Desempeño laboral/problemas de salud	13	10%
Problemas psicológicos/problemas de salud/desempeño laboral	8	6%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 27. Estrategias que proponen para disminuir el estrés los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Actividades de recreación	76	58%
Actividades sociales	14	11%
Actividades de recreación y sociales	22	17%
Mejorar la relación con familia, compañeros, actividades sociales y de recreación	18.3	14%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 28. La institución donde laboran los maestros realiza actividades para reducir el estrés, de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	16%
No	110	84%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopingo en el periodo de julio a diciembre 2015

Cuadro 29. A su juicio que estrategias o acciones debería realizar su institución para reducir el estrés de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la Clínica Magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Convivios	49	37%
Excursiones	6	5%
Charlas y ejercicios	5	4%
Convivios y excursiones	71	54%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015

❖ Morbilidad de los encuestados

Cuadro 30. Según los síntomas y signos por los que acude a hacer uso de los servicios de salud de la Clínica Magisterial de Ilopongo, el diagnóstico médico es o se asocia con:

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Infección Respiratoria Aguda	46	35%
Infecciones Gastrointestinales	5	4%
Parasitismo Intestinal	1	1%
Afectación de sistema Nervioso (Neuralgias, ansiedad, depresión, etc.)	25	19%
Hipertensión Arterial Crónica	21	16%
Diabetes Mellitus	18	14%
Otros	15	11%
Total	131	100%

Fuente: encuestas realizadas a docentes que participaron en el estudio: Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopongo en el periodo de julio a diciembre 2015.