



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA  
EDUCACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA  
MODALIDA PRESENCIAL**



**DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA)  
DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGA CLINICA  
MENCIÓN PSICOLOGIA CLINICA**

**PROBLEMA:**

**FACTORES ESTRESANTES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE UN DOCENTE**

**AUTORA:**

**MARIA TERESA LEDESMA VILLARES**

**TUTOR:**

**DENNIS MAURICIO JIMENEZ BONILLA, Msc.**

**BABAHOYO - SEPTIEMBRE/2019**



## Índice

<b>Resumen</b> .....	iii
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Justificación</b> .....	2
<b>1.1 Objetivo general</b> .....	3
<b>1.2. Sustento teórico</b> .....	3
<b>1.3. Técnicas aplicadas para la recolección de la información</b> .....	13
<b>2.1. Resultados obtenidos</b> .....	15
<b>2.2. Situaciones detectadas</b> .....	20
<b>2.3. Soluciones planteadas</b> .....	21
<b>2.4. Conclusiones</b> .....	24
<b>Bibliografía</b> .....	26
<b>Anexos</b> .....	27



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA**  
**EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA**  
**MODALIDA PRESENCIAL**



**RESUMEN**

Se describe un caso clínico diagnosticado como Z56.4. Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo en una docente de 27 años de edad, para la cual se aplicó las respectivas pruebas psicológicas que permitieron confirmar el diagnóstico, por ende, se describe el cuadro sintomatológico que se dan en el trastorno y el malestar que ocasiona en los diferentes ámbitos del individuo. Este presente estudio de caso se propuso identificar los factores que en el ámbito laboral son percibidas como estresantes, cabe mencionar que este estudio se realizó en una institución educativa de la ciudad de Babahoyo.

El trabajo es un tipo de investigación descriptiva y explorativa que ayudan a indagar y conocer la problemática planteada, para determinar cuáles son los factores estresantes, se utilizó la Escala de fuentes de estrés en profesores el cual tiene como finalidad identificar cuáles son los factores estresantes con mayor incidencia. Otro cuestionario fue el de la escala de ansiedad de Hamilton que ayuda a medir el grado de ansiedad a nivel psíquica y somática y el último es el de escala de depresión de Beck. Entre las conclusiones a las que se llegó fueron: Presento factores estresantes tanto a nivel psicológico y biológico medianamente significativos y aquellos incidían en el desempeño laboral y dentro de las recomendaciones está el de implementar talleres que ayuden a mejorar la comunicación entre compañeros y jefe de la institución.

**Palabras Claves:** Estrés, desempeño laboral, factores estresantes, docente.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA**  
**EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA**  
**MODALIDA PRESENCIAL**



**ABSTRACT**

A clinical case diagnosed as Z56.4 is described. Problems related to disagreements with the boss and co-workers in a 27-year-old teacher, for which the respective psychological tests were applied that confirmed the diagnosis, thus describing the symptomatic picture disorder and discomfort in the different areas of the individual. This case study aimed to identify factors that are perceived as stressful in the workplace, it is worth mentioning that this study was conducted at an educational institution in the city of Babahoyo.

The work is a type of descriptive and explorative research that helps to investigate and know the problems raised, to determine what are the stressors, the Scale of Stress Sources in Teachers was used which aims to identify which are the most important stressors. Another questionnaire was on Hamilton's anxiety scale that helps measure the degree of anxiety at the psychic and somatic level and the latter is Beck's depression scale. Among the conclusions reached were: I present stressors both at the medium-significant psychological and biological level and those affected job performance and within the recommendations is to implement workshops that help improve communication between colleagues and head of the institution.

**Keywords:** Stress, job performance, stressors, Teacher.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como propósito identificar los factores estresantes que inciden en el desempeño laboral en una docente, cabe indicar que este estudio de caso se realizó con una docente, quien buscó ayuda psicológica por la situación que estaba pasando en el lugar de trabajo, ella manifestó que todo ocurrió cuando los compañeros de trabajo comenzaron a darles quejas al jefe de la institución por el trabajo que ella realizaba.

Cabe destacar que el presente trabajo tiene relación con la línea de investigación de la carrera con el asesoramiento psicológico y sub línea de investigación con el malestar docente, por ende, se utilizó estas directrices de investigación porque están enfocadas en el tema de estudio planteado anteriormente. Es importante recalcar que con este estudio se brindará información sobre cómo las situaciones estresantes afectan el diario vivir de la persona, estas situaciones están relacionadas tanto a factores institucionales, personales, entre otros por lo cual hace de relevancia este estudio.

Se encontraron diferentes factores estresores como son los siguientes: exceso de trabajo, ambiente inadecuado donde impartir las clases, mala relación entre compañeros de trabajo, falta de personal docente, problemas intrapersonales, problemas de salud, etc., todos estos factores estaban provocando que el docente no realizara a tiempo y con eficacia las tareas encomendadas lo cual provocó un bajo desempeño laboral.

## JUSTIFICACIÓN

El presente estudio se fundamenta en la necesidad de conocer como los diferentes factores estresores pueden incidir en el desempeño laboral en la docente del Bachillerato General Unificado con el fin de que la colectividad tome conciencia de las diferentes repercusiones que se pueden generar de esta problemática dentro las diversas áreas del individuo también se busca optimizar la situación para así mejorar el desempeño laboral.

Cabe mencionar que el educador se encuentran con muchas situaciones en la labor como por ejemplo alumnos; no quieren hacer silencio, no se quedan quietos y cuando lo hacen algunos no les interesa aprender lo que se está impartiendo, situaciones conflictivas en el salón, estudiantes con problemas familiares y de aprendizaje incluso con padres de familia irresponsables antes la situación de su representado y sobre todo autoridades que no respaldan al docente ante la postura del padre de familia, por ende, el docente se siente impotente, frustrado, ganas de llorar, desanimo, ganas de renunciar, etc.

Los beneficiarios directos del estudio es la docente, por ende, podrá mitigar la situación que le provoque más estrés a su vez formular posibles soluciones antes situaciones venideras; los beneficiarios indirectos serian todo el entorno del individuo como son la familia, compañeros de trabajo, los discentes y la familia de ellos y en general la sociedad, por lo cual se da a conocer en si cuales y como estos factores estresores deterioran el desempeño laboral del docente.

Con este estudio de caso se quiere hacer hincapié que no solo los estudiantes necesitan de ayuda psicológica, sino también el profesorado cabe indicar que existe un departamento de consejería estudiantil, pero donde solo acuden los estudiantes cabe mencionar que se debería crear un espacio o un departamento para que los docentes tengan atención psicológica y establecer un horario que puedan acudir sin afectar su jornada.

## **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Identificar los factores estresores que inciden en el desempeño docente

## **1.2. SUSTENTO TEÓRICO**

### **Estrés**

El estrés es un estado de tensión superior el cual el individuo no está acostumbrado, este está originado por un pensamiento o una situación que produce en el individuo un sentimiento de frustración, nerviosismo o furia, por ende, desencadenando en diversas alteraciones en el sujeto como; problemas de salud y emocional. Cabe destacar que no siempre el estrés tiene consecuencias negativas, indicando que en ocasiones la presencia de este tiene como el fortalecimiento de la autoestima, uso de nuevos recursos personales para así fomentar el éxito de situaciones futuras.

De acuerdo al autor (Cadena, 2014) el estrés favorece al proceso mediante el cual el organismo mantiene su equilibrio, acostumbrándose a los requerimientos, tensiones en el dominio donde el sujeto se desenvuelva, por ende, es la respuesta permitiendo la adaptación a los diferentes cambios y modificación que da el ambiente alrededor del individuo.

Según (Ramon, 2015), define al estrés como:

Un conjunto de signos y síntomas de adaptación, por ende, un conjunto de respuestas fisiológicas ante los diferentes estímulos de peligroso, psicológico y físico. Cabe indicar

las indistintas respuestas que da el organismo durante la situación de la amenaza cual se caracteriza por una etapa de alerta preparando al organismo dar una respuesta propicia. (s/p).

Se da la fase de resistencia produciendo los cambios apropiados permitiendo el enfrentamiento de la situación, por ende, la etapa de agotamiento donde se produce el desgaste de la energía por hacer frente a la situación amenazante que está pasando el sujeto, cabe mencionar que esto puede producirse en diferentes ámbitos como lo son a nivel físico, psicológico o fisiológico.

### **Factores estresantes**

De acuerdo a (Acevedo, 2015) los factores que generan el estrés están asociados al contexto del individuo a su vez al entorno laboral, la satisfacción del desempeño del trabajo, relaciones interpersonales y grupales, avances tecnológicos, por lo cual, los diferentes estresores pueden presentar malestar tanto a nivel de la salud física, emocional y fisiológica del individuo.

Existen diferentes factores estresores en el ámbito laboral según la autora (Pereira, 2016, págs. 171-190), por lo cual se han enumerado los siguientes:

- Trabajo excesivo
- Jornadas que producen cambios del ritmo biológico, familiar y físico.
- Ambiente laboral inadecuado
- Mala organización
- Pequeñas relaciones interpersonales
- Relaciones familiares

- Aumento de actividades lo que conlleva a un sin número de responsabilidades
- Estresores de la tarea
- Desgaste emocional
- Insatisfacción de remuneración

Dentro de las indistintas investigaciones realizadas por diferentes autores cito a (Zumba, Geltran, & López, 2019, págs. 304 - 308) mencionan lo siguiente;

El estrés y el síndrome de burnout se relacionan, por ende, hace referencia que este es un tipo de estrés laboral, pero en si el estrés se refiere a una respuesta del cuerpo provocada por una situación inesperada produciendo una alerta en el individuo para que pueda superar el hecho estresante. Mientras en este síndrome el estrés se conserva por lapso prolongado y como consecuencia se producen efectos negativos en el sujeto manifestándose como un desgaste emocional, malestar en su trabajo, no sentirse realizado en el ámbito que este se desarrolla y personalmente también y significativamente sus relaciones interpersonales.

### **Estrés laboral**

En el momento que se habla de estrés, todos creen conocer que significa en muchas situaciones no es así. De acuerdo a la OIT (Trabajo, 2016): “El estrés laboral es la respuesta emocional y física a una determinada situación causada por el desequilibrio” (s/p). Cabe indicar, que dentro de los recursos, exigencias y capacidades percibidas que tiene un sujeto para hacer frente a dichas exigencias planteadas como son la organización del trabajo y relaciones laborales teniendo en cuenta las capacidades, recursos y habilidades que este tenga para dicha labor.

## **Tipos de estrés**

De acuerdo a (Business School, 2018) todas las personas están inversas a ciertos niveles de estrés las cuales pueden aumentar dependiendo de la capacidad de reacción que tenga el organismo del individuo por lo que puede producir:

Eustres o estrés positivo se basa en las situaciones desafiantes cuyas demandas son altas, pero no alteran la vida del sujeto significativamente. También puede producir el distres o estrés positivo este se da en situaciones muy estresantes, demandas extremas que rebosan el límite de resistencia y adaptación de la persona. (s/p).

Cabe destacar que el estrés puede manifestarse de diferentes maneras como sensaciones de angustia, nerviosismo, tensión, agobio todo esto dependerá del individuo y las experiencias para que aquel puede canalizarlas de una manera y otro para que no provoque deterioro significativo en la vida del sujeto. Haciendo énfasis que el estrés al inicio no está ligada a ningún vínculo negativo por lo que si no se trata a tiempo puede ser perjudicial para la salud tanto para el individuo y para aquellos que lo rodean.

## **Las causas del estrés**

De acuerdo al autor (Campell, 2015) se pueden dar diferentes causas de estrés entre ellas menciona los siguientes:

Factores internos: todo aquello relacionado a cada individuo y asociados a los diferentes aspectos de cada persona mencionando a los cambios psicológicos y biológicos, por ende,

es importante destacar que el estresante más directo es el propio pensamiento negativo del sujeto ante la situación. Dentro de los factores externos: se involucran el contexto familiar, la escuela, la comunidad y relaciones interpersonales, son todos los agentes externos que le puedan producir alguna alteración en su vida. (s/p).

Se debe tener en consideración que los mismos estresores que a un individuo le producen eustrés a otra persona no le puede causar ningún malestar todo depende del sujeto y su capacidad para canalizar dichos factores. Por ejemplo, para unas personas el alto nivel de tareas le puede originar eustrés, lo cual le producirá una sensación de control y seguridad, mientras que, para otro grupo se transformará en un factor de riesgo y desestabilidad y como resultado será un distrés.

Por ello se ha determinado las siguientes circunstancias de estrés laboral:

- Nivel alto de presión en el entorno al trabajo.
- Aumento en la carga de tareas ya establecidas
- Insatisfacción en las relaciones laborales.
- Ambiente laboral-físico inapropiado, no cuenta con los recursos para desarrollar el trabajo eficazmente.
- Relaciones con el estudiantado y padres de familia
- Relacionados a la vida personal

## **Cuáles son las consecuencias del estrés**

Al transcurso del desarrollo de este estudio se han encontrado diversas consecuencias que provoca el estrés según la autora (Fernandez, 2015) menciona que un individuo padezca por un tiempo prolongado de estrés puede causarle:

- Problemas a nivel cognitivo: baja realización personal en el trabajo, incompetencia para poder desempeñar el rol profesional y baja autoestima.
- Problemas a nivel somático: tales como fatiga, dolores de espalda, cuello, cabeza, insomnio, alteraciones gastrointestinales, etc.
- Problemas a nivel conductual: comportamiento desconfiado y rigidez lo cual le impide estar relajado ante situaciones estresantes, dificultad para concentrarse en el trabajo, posiblemente conductas agresivas.
- Problemas a nivel emocional: presencia de irritabilidad, dificultades para expresar y controlar emociones, impaciencia, sentimientos depresivos, ansiedad y desorientación. (s/p).

Mientras que (Caldas Blanco, 2018) menciona las siguientes consecuencias del estrés laboral:

- La salud mental: ansiedad, baja autoestima, olvidos frecuentes, depresión, enojo, culpa, frustración, incapacidad para tomar decisiones.
- Aspectos conductuales: adicciones, presentación de irritabilidad, apatía y agresividad.
- Salud física: alteraciones cardiovasculares, escalofríos, dilatación de pupilas, sudoración, insomnio, alergias, etc.

- área social: dificultades de relación pareja, amigos, familia y compañeros de trabajo.

**Tabla 1. Principales teorías sobre el estrés de acuerdo a (Paipay Casas, 2017) indica las siguientes:**

<p><b>Teoría psicológica Lazarus y folkman 1984</b></p>	<p>Relación que existe entre el individuo y su contexto por ende el ser humano es el que asigna el nivel de estrés que le genera el ambiente.</p>	<p>Se basa en que es el mismo individuo quien tiene el control de las situaciones estresantes ya sean esta positiva o negativas todo depende del nivel de frustración del sujeto.</p>
<p><b>Teoría bilógica Cannon 1945</b></p>	<p>Se refiere a los estresores que tiene la capacidad de generar cambios en el ser humano a nivel de la salud.</p>	<p>Este autor considera que los estresores es el entonces donde se desenvuelve el sujeto.</p>
<p><b>Teoria de la apreciación cognitiva Ocana 2009</b></p>	<p>Manifiesta que el nivel de estrés siempre va depender de la valoración de cada individuo antes una situación específica generando daño al sujeto en la salud integral.</p>	<p>Si el individuo aprende a canalizar las situaciones estresantes este no tendrá repercusiones para la salud</p>
<p><b>Teoria del ajuste persona-entorno French , Rogers y Coob 1974</b></p>	<p>India la relación del trabajador con el ambiente laboral y como este interactúan</p>	<p>Estos autores hacen énfasis que un adecuado ambiente laboral reducirían el estrés.</p>

## **Desempeño laboral docente**

A lo largo de la historia se ha ido complicando la situación del docente, hoy por hoy presenta muchas dificultades para poder cumplir con eficacia las diversas tareas encomendadas para poder tener un buen desempeño laboral, entre esas se puede constatar los diversos factores estresantes que pueden presentar en la vida del educador tanto en lo personal, dentro de la institución, salud y salud mental. Las manifestaciones a nivel somático son las principales en ser evidentes tales como; dolores de cabeza, fatiga, cansancio más de lo normal debido a las altas demandas que tienen ya no solo se enfoca en impartir el conocimiento sino al solucionar los conflictos que se producen en el salón de clases.

Cabe indicar que los padres de familias cada vez piensan que son los maestros quien deben hacerse responsables de cada acción del alumno dentro y fuera de la institución, muchas veces se dan conflictos entre compañeros de la institución por rumores hasta el punto que el docente desea renunciar por el no saber cómo actuar antes las diferentes situaciones a raíz de ello la vida del sujeto cada día se va deteriorando no solo en su ámbito de trabajo sino con su familia, amigos y comunidad.

Según el autor (Chuquilin, 2014, págs. 63 - 87) dice que el desempleo laboral:

Se enfoca en el rendimiento y la actuación que presenta el docente al realizar las diferentes funciones encomendadas y labores principales que exigen su cargo, por ende, se refiere a lo que puede lograr hacer no solo lo que sabe hacer el individuo.

El desempeño docente de acuerdo a (José González Such, 2015, pág. 47):

Es un instructivo sistemático para obtener datos requeridos, con el objetivo de comprobar la calidad de enseñanza dada a los alumnos, mencionando los aspectos laborales, emocionales y personales con los representantes del estudiantado, compañeros de trabajo, directores de la institución, son los factores que fortalece el desempeño del profesionalismo y el compromiso del educador.

De acuerdo a estos autores se puede constatar que el desempeño laboral del docente no solo es el manejo de técnicas e instrumentos para impartir la clase a sus estudiantes, sino el manejo de las diferentes relaciones que este debe tener con todos los integrantes el sistema educativo donde labora.

Daniel Goleman (Goleman, 2012) menciona que si se tiene un buen desarrollo de las siguientes competencias se podrá obtener un mejor desempeño laboral del docente:

- Autoconciencia: Capacidad de saber lo que se está sintiendo en un momento determinado a su vez tomar la decisión correcta ante situaciones de alto riesgo.
- Control emocional: Se refiere que el individuo pueda manejar las emociones indistintamente la situación que se le puede presentar, por ende, estas no interfieran en su labor.
- Motivación: es el motor o el impulso que tiene el individuo para cumplir con los objetivos planteados, ser más eficaces, tener iniciativa y perseverar sin importar las dificultades.
- Empatía: Es el sentimiento de ser capaces de sentir y ponerse en el lugar del otro sin condición alguna.

Cuáles son las características de un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano de acuerdo al (Ministerio de Educacion , 2017):

Es importante mencionar que un docente de calidad es aquel que proporciona oportunidades de aprendizaje a los alumnos y ayuda, mediante la formación de ciudadanos que contribuyan al aporte positivo de la sociedad. El objetivo de los diferentes estándares de desempeño docente es proporcionar en el salón de clases una adecuada enseñanza que ayude a los alumnos alcanzar el aprendizaje pleno determinado por el plan curricular de la educación. (s/p).

Cabe mencionar que los estándares de desempeño docente se establecen características y desempeño básico y general que deben cumplir el educador para brindar el proceso de enseñanza e aprendizaje de calidez y calidad. Dentro de las unidades educativas cada día surgen problemas diferentes desde problemas de aprendizaje, deserción, conductas destructivas, relaciones interpersonales inadecuadas, ambiente no apropiado para la enseñanza, falta de herramientas pedagógicas, estrés y la falta de motivación del docente lo cual no le permite cumplir un buen desempeño laboral. Por aquello los docentes a diario sufren de diferentes sintomatologías tanto a nivel de su organismo y área mental.

### **1.3. Técnicas Aplicadas Para La Recolección De La Información**

#### **Investigación descriptiva**

Para la realización de este estudio de caso se utilizó la investigación descriptiva la cual permite detallar los diferentes signos y síntomas que manifestó el individuo durante el proceso de la primera consulta y en el transcurso de las sesiones que ayudara para poder obtener un diagnóstico.

#### **Investigación exploratoria**

A través de esta investigación exploratoria se busca describir la problemática que ocasiono el bajo desempeño laboral de la docente de la Unidad Educativa Babahuyus respecto al estudio de caso a desarrollar donde se logró detectar que los factores estresores pueden incidir en el desempeño laboral.

#### **Entrevista semiestructurada**

Se utilizó este tipo de entrevista semiestructurada la estructura de formulación de preguntas que son mixta, por ende, abierta y espontaneas donde el paciente puede responder abiertamente a su vez fomentar la relación paciente y terapeuta mediante el cual se logra el objetivo planteado. Esta entrevista sirvió para poder constatar la información obtenida de las diferentes pruebas psicométricas y de la historia clínica. Mediante esta entrevista la información es factible y confiable debido a que el paciente se siente a gusto y piensa que el lleva el control de la sesión.

## **Historia clínica**

Con la aplicación de la historia clínica se procedió a la recopilación de la información tanto pasada como presente de la paciente requerida para poder tratar el caso clínico durante las próximas sesiones.

## **Pruebas psicométricas**

### **Escala de ansiedad de Hamilton**

Mediante la aplicación de esta prueba psicométrica permitió determinar que niveles de ansiedad tenía el paciente antes las situaciones estresantes que se producían en su lugar de trabajo y determinar qué situación en si le producía mayor ansiedad.

### **Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P)**

Esta escala nos permite identificar cual o cuales son los factores que le producen estrés al paciente, gracias a ella se puedo implementar las técnicas para su reducción o el aprender a controlar la situación estresante.

## **Inventario de depresión de Beck**

La aplicación del test de depresión de Beck se logró evaluar el nivel de depresión que tenía el paciente, y poder contrarrestar el sentimiento que le producía tristeza mediante la aplicación de técnicas psicológicas.

### **2.1. Resultados Obtenidos**

#### **Historia clínica**

Caso número cinco (nombre ficticio) se trata de una docente que decidió buscar ayuda psicológica debido a las situaciones que últimamente estaba afectando su salud y su trabajo el cual se desarrolló a lo largo de seis sesiones cada una con una duración de 45min.

#### **Sesión 1**

**Fecha:** 04 / 07 / 2019

**Hora de duración:** 40min

Paciente de 27 años de edad, procedente de la ciudad de Babahoyo de estado civil soltera, de contextura delgada, cabello largo color castaño, llegó al DECE con un estado de ánimo muy afectado, manifestando llanto, impotencia, ira, ganas de gritar, dolores de cabeza, garganta. Se esperó que la paciente se tranquilizara un poco para que pudiera hablar debido que se encontraba en un llanto incontrolable.

Se procedió a preguntar el motivo de consulta el cual indicó lo siguiente “tengo problemas en el trabajo que están afectando mi salud y mis relaciones familiares” toda esta situación la llevo

a buscar ayuda y ella refería “ ya estoy cansada de la situación por la que estoy pasando estos últimos meses no puedo más quisiera salir corriendo de este lugar lleno de injusticias”, cabe mencionar que la condición de la docente era un poco inestable debido que sufría de bajas de presión ante situaciones estresantes.

## **Sesión 2**

**Fecha: 11 / 07 / 2019**

**Hora de duración: 45min**

Mediante la aplicación de la historia clínica se procedió a la recolección de información e indagar el porqué de su estado de ánimo y como este estaba afectando su desempeño laboral, debido que ella manifestaba que se sentía muy triste y decepcionada de ella mismo. La paciente manifestó: “Estoy cansada del trato que me dan los estudiantes, el dueño de este lugar, los chismes de mis compañeros”, refiriéndose a la situación por la que estaba sucediendo estos inconvenientes ya llevaban meses solo que sucedió algo y ya no pudo soportar y reacciono mediante el llanto lo cual le dio valor de buscar ayuda.

Los problemas en su lugar de trabajo comenzaron a complicarse a raíz de una compañera cuando fue a quejarse con el dueño, la paciente dice que le acusaron de lo siguiente “esa docente no puede controlar a sus estudiantes, hacen mucha bulla y no dejan que los demás puedan dar las clases”, todo esto la llevo a ser llamada la atención por el supervisor y no solo una vez sino varias veces.

La paciente niega todas esas acusaciones que la compañera de trabajo dice de ella todo porque en algún tiempo tuvieron una discusión por la forma como trataban a los estudiantes. Ella refirió una situación específica donde el supervisor le dijo lo siguiente frente a los estudiantes “usted no sabe controlar a unos chicos, que acaso no puede hacer nada ya son muchas las veces que se quejan de usted.

Incluso estos estudiantes dicen que no le entienden su clase'', la paciente dice que en el momento que el supervisor se fuera los estudiantes hicieron más bulla, comenzaron a pasarse para hacerle burlas y ya nadie la respetaba por el hecho que el supervisor le dio la razón los estudiantes sin permitirle explicarle lo sucedido en ese curso. Ella dice que todo esto se complicaba más, por ende, relata ''que cada vez que llegaba a su hogar llega a llorar de impotencia suele pasar molesta y debido a esta situación su pareja la abandono'', por lo cual, fue cuando se dio cuenta que necesitaba ayuda porque no solo estaba afectando su vida laboral, familiar sino también su salud.

Se utilizó la técnica de análisis y evaluación empírica con la cual se procedió a cuestionar aquellas creencias erróneas que tenía la paciente sobre ella misma y que ella buscara una base científica para sostener esa postura.

### **Sesión 3**

**Fecha: 18 / 07 / 2019**

**Hora de duración: 40min**

La paciente llegó un poco más alegre, animosa, calmada y tranquila, no presentaba la misma sintomatología como en las sesiones anteriores ella había podido controlar algunas situaciones estresantes y podía incluso ya concentrarse un poco más en el trabajo. En esta sesión se le proporcionó la información necesaria de la técnica que se implementaría y como esta le ayudaría a controlar las situaciones esta técnica se llama:

Distracción cognitiva e imaginación la cual tiene como finalidad ayudar al sujeto a enfrentarse a situaciones amenazantes, por ende, incrementando la tolerancia a la frustración, para futuras situaciones que sienta que no puede controlarse.

También se le dio a conocer que en la siguiente sesión que sería el primero de agosto del presente año a las 10:30am, se le aplicaría unas pruebas psicométricas que ayudarían a corroborar la hipótesis planteada al transcurso de las sesiones, que debía asistir con tranquilidad y son pruebas fáciles y sencillas.

#### **Sesión 4**

**Fecha: 25 / 08 / 2019**

**Hora de duración: 45min**

Una vez obtenida toda la información sobre la paciente se indago sobre que test se le podía aplicar para poder comprobar la hipótesis previamente planteada, se eligió los siguientes test que corroborarían la hipótesis o la anularía. Al momento de la aplicación de las pruebas psicométricas la paciente se encontraba tranquila, postura recta y segura de sí mismo por lo cual se procedió a la aplicación de las pruebas psicométricas.

Durante la realización de esta prueba de la escala de Hamilton: mostro un poco de risa sarcástica, movimiento de cuello, borro dos preguntas y cambio de bajo a alto índice.

Inventario de depresión de Beck: con normalidad respondía los ítems, pero una pregunta le causa un poco de tristeza que hasta llego el punto de pedir un vaso de agua, se tranquilizó y procedió con la prueba.

Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P): La docente estaba tranquila, relajada, y dispuesta a colaborar en lo que se le pedía y realizo esta prueba con toda normalidad, aunque ciertos términos no comprendían y se le procedió a explicar.

**Sesión 5****Fecha: 01 / 07 / 2019****Hora de duración: 40min**

En esta sesión se procedió a la realización de una entrevista semiestructurada elijada por los resultados obtenidos previamente de las diferentes pruebas psicométricas aplicadas, mediante esta entrevista se logró descartar aquellas dudas que resultaron de las pruebas y constatar la información obtenida durante todo el proceso de las sesiones.

Durante la entrevista la paciente estaba calmada y dispuesta a colaborar, pero cuando le hice la siguiente pregunta, “como esta su relación con su pareja sentimental”, ella se quedó calla por unos momentos y luego comenzó a llorar ella supo decirme lo siguiente “terminé con el pasemos a la siguiente pregunta psicóloga”, se pudo notar que toda la situación por la que estaba pasando lo que más le afectaba era el rompimiento de ese vínculo afectivo.

**Sesión 6****Fecha: 08 / 07 / 2019****Hora de duración: 45min**

Por último, dio a lugar la entrevista de devolución donde se le da a conocer a la docente el diagnostico final de todas las consultas, por ende, a plantearle diversas opciones para un plan terapéutico para el tratamiento y así pueda mejorar su estado mental, salud y relaciones familiares, compañeros de trabajo y la mejora del desempeño laboral, cabe indicar que también se procedió a despejar cualquier duda que le provocara sobre el diagnostico o del tratamiento que ella eligiera.

## 2.2. Situaciones detectadas

La docente presentaba un estado emocional muy alterado debido al ambiente laboral, el mayor indicador de estrés se pudo detectar que es la comunicación entre los compañeros de trabajo, el dueño de la institución.

La paciente manifestó “que nunca pensaba que el ambiente laboral sería muy agotante y estresante hasta el punto que le costó la separación de su pareja sentimental entre otras situaciones”. Hace aproximadamente seis meses todo comenzó a complicarse en el lugar de trabajo la situación por la cual presento sintomatología de cansancio, dolores de cabeza, dolor estomacal, insomnio, indigestión, llanto y aspecto poco saludable lo cual le impedía concentrarse en el trabajo y resultar ineficaz en las tareas encomendadas.

Durante las sesiones se aplicaron diferentes pruebas psicométricas que dieron como resultado los siguientes: la paciente tiene un gran nivel de ansiedad a nivel psíquico con el 21 puntos con mayor sintomatología en preocupación, llanto, insomnio y cambios de humor.; mientras que en su nivel somático presento un 17 con mayor intensidad en dolores de cabeza y musculares.

En el Inventario de Depresión de Beck manifestó una puntuación 38 que significa una moderada depresión con altos índices en llanto y cansancio debido a las situaciones que últimamente está pasando tanto dentro de la institución como en el hogar. Escala de fuentes de estrés en profesores dio como resultado durante la aplicación de este test la paciente manifestó un poco de tensión debido que la mayoría de los ítems seleccionados tenían que ver con la relación con los estudiantes, relación entre compañeros de trabajo, poca remuneración, falta de herramientas pedagógicas entre otras.

Mayor tendencia tuvo todo lo relacionado al trabajo muy poco fueron las elecciones con relación a la familia e relaciones fuera del trabajo. Mediante la utilización de diferentes técnicas y herramientas para la obtención de información de la paciente se llegó al siguiente diagnóstico mujer de 27 años de edad presenta un trastorno. Z56.4. Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo

### **2.3. Soluciones planteadas**

A la terminación de las sesiones de intervención y la recogida de datos y dado un diagnóstico se procedió a analizar qué plan terapéutico es el indicado para la paciente para la disminución del cuadro sindrómico de este trastorno, para ello se llegó a la resolución que lo ideal es un esquema terapéutico utilizando las técnicas de la terapia racional emotiva conductual la cual ayudara a mitigar el nivel de estrés, los síntomas de ansiedad y niveles significativos de depresión.

Mediante esta aplicación se manejarán las diferentes emociones, pensamientos disfuncionales, relaciones personales etc., de la paciente que presenta a raíz de esto dificultad en el desempeño laboral.

#### **Plan terapéutico**

Se determinan objetivos y tiempos para cada objetivo la terapia y se procede a preguntarle al paciente si se compromete a colaborar con el terapeuta y a cumplir con cada tarea asignada para la casa y si ella acepta se procede al plan terapeuta pero antes se le indica que es libre de decidir si seguir o no con la terapia.

## **Objetivo 1: Responsabilidad en el tratamiento**

### **Terapia de aceptación y compromiso**

Tiene como finalidad que el paciente acepte todo lo que se va a realizar durante el tratamiento para que el resultado sea el esperado e efectivo para la mejora de la sintomatología, cabe mencionar que el paciente debe realizar todos los trabajos que sean enviados a casa si así lo amerite durante todo el proceso terapéutico.

**Objetivo 2: El paciente se percate de que situación son detonantes para que pueda manejarlas y controlarlas**

### **Reconocimiento del ABC**

Con esta técnica se quiere lograr que el individuo sea consciente de los pensamientos irracionales que provocan malestar y como consecuencia le está afectando tanto a nivel emocional, conductual y fisiológico. Y cada vez que tenga un pensamiento irracional lo anote y vaya elaborando un cuaderno de anotaciones de cada uno de esos pensamientos e indicando el nivel de frecuencia se presenta y en que situaciones nomas se manifiestan.

**Objetivo 3: La disminución de los estados fisiológicos y las emociones.**

### **La terapia de relajación**

Es una herramienta basada en enseñar las técnicas que ayudan a la reducción de ansiedad, estrés e insomnio de los individuos en los diferentes estados mentales que se encuentren. Con esta técnica se puede hacer el uso del ejercicio de respiración la cual ayuda a disminuir dicha activación, controlar mejor las emociones y recobrar el equilibrio en situaciones que le producen un alto índice de alteración en la vida diaria.

#### **Objetivo 4: la reestructuración cognitiva**

La aplicación de esta herramienta es para que individuo aprenda a reducir las ideas disfuncionales que lo agobian, por ende, este pueda después aplicarla al momento que se le presenten ideas disfuncionales y así mejorar el estado mental.

#### **Objetivo 5: Retroalimentación**

El sujeto pueda evaluar y revisar lo aprendido durante el proceso terapéutico y poder hacer uso de cada técnica impartida y hacer uso de ellas si llega a darse algún caso de recaída ella podrá reconocer los síntomas y síntomas y aplicarlas.

## 2.4. Conclusiones

El presente estudio de caso realizado a una docente de la Unidad Educativa de la ciudad de Babahoyo tuvo como finalidad identificar los factores estresantes y como estos incidían en el desempeño laboral de la misma, luego del arduo trabajo de recopilar información se llegó a las conclusiones que todo depende de la situación que ella este pasando y como le afecta, puede ser significativa o tolerable

Mediante la aplicación de pruebas psicológicas se pudo detectar los siguientes factores estresantes que tuvieron mayor predominancia como son: el ambiente laboral, relaciones de compañeros, trato de parte del jefe de la institución, los estudiantes, incluso los propios padres de familia, todo este conglomerado incidía para que el desempeño laboral de la docente fuese bajo incluso, sufriera malestares significativos a nivel psicológico y problemas en la salud.

No solo se puede pensar en los estudiantes y los problemas que ellos tienen, sino que el profesorado es también parte fundamental y se debe brindar las mismas condiciones y estabilidad que las demás profesiones, ellos también sufren de dolores musculares, intestinales, migraña incluso principios de derrame mientras que en la vida interpersonal se ven afectado las relaciones familiares, amigos y comunidad produciéndole diferentes problemas en su salud mental.

Con la aplicación de la terapia racional emotiva conductual se quiere evidenciar que le permitiría al paciente reducir los molestares causado por el estrés y mejor el desempeño laboral, por ende, con todo el entorno que este se desenvuelva.

Cabe mencionar la importancia de este estudio realizado en un docente donde se puede constatar la necesidad evidente de elaborar estrategias y planes adecuados tanto para la prevención

y tratamiento del estrés laboral para poder evitar que el docente baje en el desempeño laboral, por ende, evitar la presentación de nuevos casos referentes a esta índole en la institución educativa.

Se recomienda que se debe implementar un departamento psicológico que se encargue de atender al personal docente y administrativo de la institución durante horas laborables y dar talleres prácticos basados en la convivencia de la triada pedagógica para mejorar la comunicación.

Sería de gran importancia el estudio de este tema no solo a un docente sino a mayor escala para averiguar si los factores estresantes son en sí el responsable o es el lugar del trabajo que no brinda las condiciones adecuadas para que el individuo labore competentemente.

## Bibliografía

- Acevedo, S. M. (2015). *Síndrome de Burnout y calidad de vida en docentes de secundaria de la Institución Educativa Villa del Socorro*. Obtenido de <http://200.24.17.74:8080/jspui/handle/fcsh/299>
- Business School*. (28 de 06 de 2018). Obtenido de Business School: <https://www.grupoioe.es/tipos-de-estres-laboral/>
- Caldas Blanco, M. E. (2018). *Prevencion de riesgos laborales del sector docente*. España: Secretaria Gneral Tecnica.
- Campell. (2015). *El estres, la realidad del mal del sigol XXI*. Sevilla: Flamenco.
- Chuquilin, J. (2014). Ser profesor de educación secundaria en el Perú: última opción, un paso transitorio y una oportunidad de empleo. *Revista Educacion* , 63 - 87 .
- Fernandez, I. (20 de 08 de 2015). *Grupo de investigacion Stellae*. Obtenido de <http://stellae.usc.es/red/blog/view/122864/indicadores-y-consecuencias-del-malestar-docente>
- Goleman, D. (2012). *La inteligencia emocional*. New York: Editorial Kairós SA.
- José González Such, L. S. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Revista de Educacion Departamento de Educacion PUCP*, Vol. 24, Núm. 47.
- Ministerio de Educacion* . (2017). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Paipay Casas, M. S. (2017). Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017. *Repertorio de la Universidad Cesar Vallejo*.
- Pereira, M. L. (2016). Una revision teorica sobre el estres y algunos aspectos relevantes de este en el ambito educativo. *Revista Educacion*, 171-190.
- Ramon, J. P. (2015). Como se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 - 20.
- Trabajo, O. I. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo.
- Zumba, Geltran, & López. (2019). FUEGO Y CENIZAS: INCIDENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO. *Revista Conrado*, 304 - 308.

# **ANEXOS**

# ANEXO 1

## HISTORIA CLÍNICA

**PERIODO DE EVALUACION:**

**1.- DATOS DE**

**NOMBRES Y APELLIDOS:**

**EDAD:**

**LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:**

**INSTRUCCIÓN:**

**OCUPACIÓN**

**DIRECCIÓN**

**TELÉFONO:**

**REMITENTE**

**2.- MOTIVO DE CONSULTA:**

**MANIFIESTO**

---

**LATENTE:**

---

**3.- SÍNTESIS DEL CUADRO PSICOPATOLÓGICO**

---

**4.- IRRUPCIÓN DEL CUADRO PSICOPATOLÓGICO**

---

**5.- TOPOLOGÍA FAMILIAR:**

---

**6.- TOPOGRAFÍA HABITACIONAL:**

---

**7.- ANTECEDENTES PSICOPATOLÓGICOS FAMILIAR**

---

**8.- HISTORIA EVOLUTIVA**

**AFECTIVIDAD:**

---

**PARTO:**

---

**LACTANCIA:**

---

**LENGUAJE:**

---

**MARCHA:**

**CRISIS VITALES**

---

**CRISIS EXISTENCIALES**

---

**9.- ESCOLARIDAD: (PRIMERA INFANCIA)**

---

**10.- ADAPTACIÓN ESCOLAR:**

---

**11.- RELACIONES INTERPERSONALES:**

---

**12.- ADAPTACIÓN SOCIAL:**

---

**13.- JUEGOS:**

---

**14.- CONDUCTA SEXUAL:**

---

**15.- ACTIVIDAD ONÍRICA:**

---

**16.- HECHOS TRAUMATIZANTES:**

---

**17.- ADOLESCENCIA Y MADUREZ:**

---

**18.- APARICIÓN DE LOS CARACTERES SEXUALES:**

---

**19.- CONDUCTA SEXUAL:**

---

**20.- ACTIVIDAD ONÍRICA:**

---

**21.- ADAPTACIÓN SOCIAL:**

---

**22.- ADAPTACIÓN FAMILIAR:**

---

**23.- RELACIONES INTRAFAMILIARES:**

---

**24.- ACTIVIDADES, INTERESES, AFICIONES:**

---

**25.- PENSAMIENTO  
CURSO DEL PENSAMIENTO:**

---

**CONTENIDO DEL PENSAMIENTO:**

---

**26.- LENGUAJE**

---

**27.- PRUEBAS PSICOLÓGICAS APLICADAS:  
LA FAMILIA; H.T.P; APTITUDES; ANSIEDAD; DEPRESIÓN; OTRAS**

---

**28.- DIAGNÓSTICO  
FENOMÉNICO:**

---

**DINÁMICO:**

---

**DIFERENCIAL:**

---

**ESTRUCTURAL:**

---

**29.- PRONOSTICO**

---

**30.- TERAPIA:**

---

**31.- ESQUEMA TERAPÉUTICO**

---

## ANEXO 2

### Inventario de Depresión de Beck (BDI-2)

Nombre:.....Estado Civil..... Edad:..... Sexo..... Ocupación  
..... Educación:..... Fecha:.....

Instrucciones: Este cuestionario consta de 21 grupos de afirmaciones. Por favor, lea con atención cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy. Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (cambios en los hábitos de Sueño) y el ítem 18 (cambios en el apetito)

#### 1. Tristeza

- 0 No me siento triste.
- 1 Me siento triste gran parte del tiempo 2 Me siento triste todo el tiempo.
- 3 Me siento tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo.

#### 2. Pesimismo

- 0 No estoy desalentado respecto del mi futuro.
- 1 Me siento más desalentado respecto de mi futuro que lo que solía estarlo.
- 2 No espero que las cosas funcionen para mi.
- 3 Siento que no hay esperanza para mi futuro y que sólo puede empeorar.

#### 3. Fracaso

- 0 No me siento como un fracasado.
- 1 He fracasado más de lo que hubiera debido.
- 2 Cuando miro hacia atrás, veo muchos fracasos. 3 Siento que como persona soy un fracaso total.

#### 4. Pérdida de Placer

- 0 Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto.
- 1 No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo.
- 2 Obtengo muy poco placer de las cosas que solía disfrutar.
- 3 No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar.

#### 5. Sentimientos de Culpa

- 0 No me siento particularmente culpable.
- 1 Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho.
- 2 Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo.
- 3 Me siento culpable todo el tiempo.

#### 6. Sentimientos de Castigo

- 0 No siento que este siendo castigado 1 Siento que tal vez pueda ser castigado.
- 2 Espero ser castigado.
- 3 Siento que estoy siendo castigado.

7. Disconformidad con uno mismo.

0 Siento acerca de mí mismo como siempre.

1 He perdido la confianza en mí mismo.

2 Estoy decepcionado conmigo mismo.

3 No me gusta a mí mismo.

8. Autocrítica

0 No me critico ni me culpo más de lo habitual

1 Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo 2 Me critico a mí mismo por todos mis errores

3 Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede.

9. Pensamientos o Deseos Suicidas

0 No tengo ningún pensamiento de matarme.

1 He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría

2 Querría matarme

3 Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.

10. Llanto

0 No lloro más de lo que solía hacerlo. 1 Lloro más de lo que solía hacerlo 2 Lloro por cualquier pequeñez.

3 Siento ganas de llorar pero no puedo.

11. Agitación

0 No estoy más inquieto o tenso que lo habitual.

1 Me siento más inquieto o tenso que lo habitual.

2 Estoy tan inquieto o agitado que me es difícil quedarme quieto

3 Estoy tan inquieto o agitado que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.

12. Pérdida de Interés

0 No he perdido el interés en otras actividades o personas.

1 Estoy menos interesado que antes en otras personas o cosas. 2 He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.

3. Me es difícil interesarme por algo.

13. Indecisión

0 Tomo mis propias decisiones tan bien como siempre.

1 Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones 2 Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.

3 Tengo problemas para tomar cualquier decisión.

14. Desvalorización

0 No siento que yo no sea valioso

1 No me considero a mí mismo tan valioso y útil como solía considerarme 2 Me siento menos valioso cuando me comparo con otros. 3 Siento que no valgo nada.

15. Pérdida de Energía

0 Tengo tanta energía como siempre.

1. Tengo menos energía que la que solía tener.

2. No tengo suficiente energía para hacer demasiado
3. No tengo energía suficiente para hacer nada.

#### 16. Cambios en los Hábitos de Sueño

0 No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño.

- 1ª. Duermo un poco más que lo habitual.
- 1b. Duermo un poco menos que lo habitual. 2a Duermo mucho más que lo habitual.
- 2b. Duermo mucho menos que lo habitual
- 3ª. Duermo la mayor parte del día
- 3b. Me despierto 1-2 horas más temprano y no puedo volver a dormirme

#### 17. Irritabilidad

- 0 No estoy tan irritable que lo habitual.
- 1 Estoy más irritable que lo habitual.
- 2 Estoy mucho más irritable que lo habitual.
- 3 Estoy irritable todo el tiempo.

#### 18. Cambios en el Apetito

0 No he experimentado ningún cambio en mi apetito.

- 1ª. Mi apetito es un poco menor que lo habitual.
- 1b. Mi apetito es un poco mayor que lo habitual.
- 2a. Mi apetito es mucho menor que antes. 2b. Mi apetito es mucho mayor que lo habitual 3ª . No tengo apetito en absoluto.
- 3b. Quiero comer todo el día.

#### 19. Dificultad de Concentración

- 0 Puedo concentrarme tan bien como siempre.
- 1 No puedo concentrarme tan bien como habitualmente 2 Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo. 3 Encuentro que no puedo concentrarme en nada.

#### 20. Cansancio o Fatiga

- 0 No estoy más cansado o fatigado que lo habitual.
- 1 Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.
- 2 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer muchas de las cosas que solía hacer.
- 3 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer la mayoría de las cosas que solía hacer.

#### 21. Pérdida de Interés en el Sexo

- 0 No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.
- 1 Estoy menos interesado en el sexo de lo que solía estarlo.
- 2 Estoy mucho menos interesado en el sexo.
- 3 He perdido completamente el interés en el sexo.

Puntaje Total:

## ANEXO 3

### ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON



Nombre

Fecha

Unidad/Centro

Nº Historia

#### ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON

**Población diana:** Población general. Se trata de una escala heteroadministrada por un clínico tras una entrevista. El entrevistador puntúa de 0 a 4 puntos cada ítem, valorando tanto la intensidad como la frecuencia del mismo. Se pueden obtener, además, dos puntuaciones que corresponden a ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) y a ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13). Es aconsejable distinguir entre ambos a la hora de valorar los resultados de la misma. No existen puntos de corte. Una mayor puntuación indica una mayor intensidad de la ansiedad. Es sensible a las variaciones a través del tiempo o tras recibir tratamiento.

#### Instrucciones para el profesional

Seleccione para cada ítem la puntuación que corresponda, según su experiencia. Las definiciones que siguen al enunciado del ítem son ejemplos que sirven de guía. Marque en el casillero situado a la derecha la cifra que defina mejor la intensidad de cada síntoma en el paciente. Todos los ítems deben ser puntuados.

SÍNTOMAS DE LOS ESTADOS DE ANSIEDAD	Ausente	Leve	Moderado	Grave	Muy grave/ Incapacitante
1. <i>Estado de ánimo ansioso.</i> Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad	0	1	2	3	4
2. <i>Tensión.</i> Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.	0	1	2	3	4
3. <i>Temores.</i> A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.	0	1	2	3	4
4. <i>Insomnio.</i> Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.	0	1	2	3	4
5. <i>Intelectual (cognitivo)</i> Dificultad para concentrarse, mala memoria.	0	1	2	3	4
6. <i>Estado de ánimo deprimido.</i> Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día.	0	1	2	3	4



<b>7. Síntomas somáticos generales (musculares)</b> Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.	0	1	2	3	4
<b>8. Síntomas somáticos generales (sensoriales)</b> Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo.	0	1	2	3	4
<b>9. Síntomas cardiovasculares.</b> Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole.	0	1	2	3	4
<b>10. Síntomas respiratorios.</b> Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea.	0	1	2	3	4
<b>11. Síntomas gastrointestinales.</b> Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborigmos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.	0	1	2	3	4
<b>12. Síntomas genitourinarios.</b> Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia.	0	1	2	3	4
<b>13. Síntomas autónomos.</b> Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, piloerección (pelos de punta)	0	1	2	3	4
<b>14. Comportamiento en la entrevista (general y fisiológico)</b> Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud; pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, eructar, taquicardia de reposo, frecuencia respiratoria por encima de 20 res/min, sacudidas enérgicas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.	0	1	2	3	4

Ansiedad psíquica	
Ansiedad somática	
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>	

## ANEXO 4

### Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P)

#### Items de la escala "fuentes de estrés en profesores"

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación **PARA USTED**, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

1.	Agresiones verbales por parte de los alumnos.		
2.	Mal ambiente en el grupo de profesores.	30.	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
3.	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	31.	La excesiva supervisión de mi trabajo.
4.	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	32.	Malas relaciones con superiores jerárquicos.
5.	Enseñar a personas que no valoran la educación.	33.	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.
6.	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	34.	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
7.	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	35.	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
8.	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	36.	Presenciar las agresiones entre los alumnos.
9.	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	37.	Esquemas de trabajo muy poco definidos.
10.	Agresiones físicas de los alumnos.	38.	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
11.	Rivalidad entre grupos de profesores.	39.	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
12.	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	40.	Desconsideraciones por parte de los alumnos.
13.	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	41.	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
14.	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.	42.	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
15.	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	43.	Indefinición de mis responsabilidades.
16.	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	44.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
17.	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.	45.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
18.	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	46.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
19.	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	47.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
20.	Asistir a tutorías con los padres.	48.	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.
21.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	49.	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
22.	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.	50.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
23.	La evaluación a los profesores.	51.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
24.	Falta de oportunidades para la promoción.	52.	Falta de oportunidades para solicitar traslados.
25.	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	53.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
26.	Impartir más clases que otros compañeros.	54.	La constatación de que no me gusta la enseñanza.
27.	Tener que sustituir a compañeros ausentes .	55.	La realización de cambios inadecuados.
28.	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	56.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.
29.	Falta de apoyo del equipo directivo.		