

INSTRUMENTO DE ESTRESORES LABORALES

INSTRUMENT OF WORK STRESSORS

Fabiola de la Mora Alvarado (1) e Ivonne Torres Ibarra (2)

1.- Doctora en Ciencias de la Educación. Colegio de Bachilleres del Estado de Durango, plantel El Mezquital. fabioladelamora7@hotmail.com

2.- Maestra en Educación. Instituto Tecnológico del Estado de Durango. ivonneti@hotmail.com

Nombre abreviado: IEL

Estructura:

Este instrumento está constituido por 73 ítems que se responden mediante un escalamiento tipo lickert de seis valores (vid infra). Cada ítem refiere a un ámbito específico, de carácter empírico, sobre la vida laboral de los profesores.

Procedimiento de elaboración

En primer lugar se elaboró un cuestionario que contenía tres preguntas: 1.- ¿cuándo te estresas que te preocupa?, 2.- de tus compañeros ¿qué notas que les preocupa cuando se estresan? y 3.- ¿qué actividades realizas para desestresarte?, (cabe mencionar que, para el presente cuestionario, sólo se tomaron en cuenta las dos primeras preguntas, la tercera pregunta se utilizó para elaborar el cuestionario de técnicas afrontamiento del estrés, que sería aplicado en el trabajo de investigación de la segunda autora). Dicho cuestionario se les aplicó a los docentes del Instituto Tecnológico de Durango (ITD) y a docentes del Colegio de Bachilleres del Estado de Durango (COBAED), de las respuestas obtenidas se realizó una comparación con las respuestas obtenidas de los docentes del ITD, del COBAED y del cuestionario de Kyriacou (2001) sobre estrés laboral; de dicha comparación se obtuvo un cuestionario con 73 ítems que contenía los estresores más frecuentes, posteriormente este cuestionario se sometió a un piloteo con los docentes del ITD, (el motivo de la elección de esta institución fue porque tiene un mayor número de docentes) al término del piloteo el cuestionario reportó una confiabilidad en alfa de cronbach de 0.97, el cuestionario fue titulado Instrumento de Estresores Laborales (De la Mora, 2013)

Aplicación:

El IEL es autoadministrado y puede ser aplicada de manera individual o grupal;

el tiempo de resolución no excede de 20 minutos.

Instrucciones

A continuación se presentan una serie de aspectos que, en mayor o menor medida, suelen poner nerviosos e inquietar a los docentes. Responda en su caso personal, encerrando en un círculo, ¿con qué frecuencia cada uno de esos aspectos lo pone nervioso? tomando en consideración la siguiente escala de valores:

| Nunca | Casi nunca | Rara vez | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|----------|---------------|--------------|---------|
| N | CN | RV | AV | CS | S |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

¿Con qué frecuencia lo pone nervioso o lo inquieta:

| Ítems | N | CN | RV | AV | CS | S |
|---|---|----|----|----|----|---|
| Las agresiones orales por parte de mis alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Que los alumnos muestren poca motivación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cuando los alumnos no entienden las clases impartidas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El enfrentamiento verbal con alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Involucrarse emocionalmente con los alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Crear y mantener relaciones con los alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El inicio del semestre (alumnos nuevos) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Que los alumnos no cumplan con sus funciones educativas (tareas, trabajos, estudiar para los exámenes) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La relación con los padres de familia de los alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La presentación y entrega de trabajos (reportes de prácticas, proyectos, prototipos) de los alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La integración de alumnos con necesidades educativas especiales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tener que solventar problemas básicos de conducta | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Falta de tiempo para terminar mis labores docentes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las tareas administrativas (elaboración de planeaciones e instrumentación didácticas) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tener poca decisión en la toma de decisiones de la institución | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Proximidad de periodos de evaluación (elaboración, ejecución y resultados de los exámenes) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La incapacidad de planificar, debido a cambios constantes (puentes, cursos, eventos, sociales, huelgas, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La falta de valor que actualmente se concede a la enseñanza | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sentir que mi formación no es la adecuada | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Enseñar a quienes no valoran la enseñanza | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las horas que paso revisando trabajos de mis alumnos en casa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las constantes inasistencias a clases (puentes) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La necesidad de tomar decisiones en el aula | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tener que hacer suplencias en áreas desconocidas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tener grupos saturados (40 alumnos o más) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No venir preparado para las clases | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No poder contestar las dudas de los alumnos en clase | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítems | N | CN | RV | AV | CS | S |
|--|---|----|----|----|----|---|
| No poder controlar la indisciplina de los alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Reaccionar personalmente ante las críticas de mis compañeros y alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No tener tiempo suficiente para cubrir el programa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La presión del tiempo para la entrega de documentos a la dirección (listas, planeaciones) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Asistir a cursos obligatoriamente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Asistir a reuniones y/o academia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Asesoría a alumnos que forman parte de competencias (concursos) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Demasiados temas por enseñar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Llevarme trabajo a casa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi horario de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cuando otros me evalúan o realizan el seguimiento | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La rivalidad entre compañeros | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sueldo bajo respecto a la cantidad de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No tener ocasiones suficientes para tomar una decisión propia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El nuevo programa basado en competencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Recaudar documentación para promociones, becas o estímulos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La impredecibilidad de los periodos en los que se hace un interinato, contrato o sustitución de personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Malas condiciones laborales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La mala comunicación entre el personal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La sobre carga de asignaturas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El cambio constante de asignaturas a impartir | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los demás esperan demasiado de mi | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Llenado de formatos administrativos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Que me asignen carreras diferentes para una misma asignatura | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No participar en la elaboración del plan de estudios | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La inseguridad de la institución | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La falta de información de cómo poner en práctica los cambios | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La mala introducción de los cambios en mi escuela | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La falta de apoyo auxiliar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La contante incertidumbre del cambio de director y/o jefes de departamento | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La presión académica dentro de la institución | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El criterio para la toma de decisiones de las autoridades directivas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El sistema internacional de normas de calidad (ISO) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sacrificar tiempo de la docencia, para procesos administrativos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Falta de apoyo por parte de la dirección | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ser un(a) buen (a) maestro (a) no significa necesariamente ascender | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La falta de apoyo gubernamental | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las forma en la que nos irán a evaluar el programa basado en competencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítems | N | CN | RV | AV | CS | S |
|--|---|----|----|----|----|---|
| La obtención de beneficios de los compañeros por las relaciones amistosas con autoridades superiores | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las revisiones de los seguimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los conflictos entre mi departamento y otros en la obtención de recursos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La falta general de recursos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La falta de apoyo por parte de su jefe de departamento | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las conductas del sindicato de maestros hacia la institución | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La falta de apoyo por mi sindicato | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Clave de corrección:

Para determinar como válidos los resultados de cada cuestionario, y por lo tanto aceptarlos, se toma como base la regla de decisión $r > 70\%$ (respondido en un porcentaje mayor al 70%). En ese sentido, se considera necesario que el cuestionario tenga contestados por lo menos 51 ítems de los 73 que lo componen, en caso contrario se anulará ese cuestionario en lo particular. Para su interpretación es necesario obtener el índice de cada ítem; se recomienda seguir los siguientes pasos:

- A cada respuesta de la escala se le asigna el valor ya preestablecido. Se recomienda 0 para nunca y 5 para siempre.
- Se obtiene la media por cada ítem y se transforma en porcentaje a través de regla de tres simple.
- Una vez obtenido el porcentaje, se interpreta con el siguiente baremo: de 0 a 33%: nivel bajo; de 34% a 66% nivel medio; y de 67% a 100% nivel alto.

Referencia:

- De la Mora, F. (2013). *Relación entre estrés laboral docente, estrés académico y desempeño académico de los alumnos de educación media superior*. Tesis Doctoral no publicada del Instituto Universitario Anglo Español. México.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35.