

EL ESTRÉS LABORAL EN DIRECTORAS DE EDUCACIÓN PREESCOLAR ^{1 2}

Arturo Barraza Macías (1), Verónica C. Ontiveros H. (2)
y Luís Manuel Martínez Hernández (3).

1.- Doctor en Ciencias de la Educación; actualmente se desempeña como Profesor Investigador en la Universidad Pedagógica de Durango. tbarraza@terra.com.mx

2.-Maestra en Educación con Campo en la Práctica Educativa; actualmente se desempeña como Profesora Investigadora en la Universidad Pedagógica de Durango. veroonti@hotmail.com

3.- Doctor en Educación; actualmente se desempeña como Profesor Investigador en la Universidad Pedagógica de Durango. marherlmmh@yahoo.com

Resumen

En el presente artículo se aborda la investigación que se desarrolló para el logro de los siguientes objetivos: a) Identificar los estresores que desencadenan el estrés laboral de las directoras de educación preescolar, b) Determinar los síntomas del estrés laboral que manifiestan las directoras de educación preescolar, c) Establecer las estrategias de afrontamiento que utilizan las directoras de educación preescolar para enfrentar su estrés laboral y d) Especificar las consecuencias negativas que trae consigo la experiencia del estrés laboral en las directoras de educación preescolar.

Para el logro de estos objetivos se realizó una investigación de corte cualitativo mediante la modalidad de estudio colectivo de casos; los casos seleccionados fueron las directoras de educación preescolar de la Zona Escolar No. 8, Sector 1, ubicadas en la ciudad de Guadalupe Victoria, en Durango, México. Para la recolección de la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado el 28 de mayo de 2010.

Sus principales resultados se agrupan a partir de cuatro categorías que permiten afirmar, entre otras cosas, que: a) Los síntomas, por sí mismos, son considerados consecuencias negativas del estrés laboral, en el ámbito personal, b) Existe una prevalencia del trabajo administrativo como estresor, y c) El afrontamiento del estrés laboral oscila entre el afrontamiento proactivo y el de evitación/escape.

¹ Recibido el 14 de mayo de 2011 y Aceptado el 20 de junio de 2011

² Barraza, A.; Ontiveros, V. C. & Martínez, L. M. (2011). El estrés laboral en directoras de educación preescolar. *Praxis Investigativa ReDIE*, 3(5), 62-72

Palabras claves: Estresores, Síntomas del Estrés, Estrategias de Afrontamiento, Directoras Escolares.

Abstract

In this article discusses research that was developed to achieve the following objectives: a) identify stressors that trigger the stress at work of the directors of early childhood education, b) Identify the symptoms of stress at work that show the directors of education preschool c) Establish the coping strategies used by preschool directors to meet their work stress and d) Specify the negative consequences that brings the experience of stress in the preschool directors.

To achieve these objectives, an investigation was conducted by a qualitative mode of collective case study, the cases selected were the directors of preschool School Zone No. 8, Sector 1, located in the town of Guadalupe Victoria, Durango, Mexico. For data collection technique was used as an instrument survey and the questionnaire, which was implemented May 28, 2010.

Their main results are pooled from four categories to affirm, among other things, that: a) symptoms by themselves are considered negative consequences of stress at work, on a personal level, b) There is a prevalence of paperwork as a stressor, and c) coping with job stress varies between proactive coping and avoidance / escape.

Key words: Stressors, Stress symptoms, coping strategies, School directors.

Introducción

La mayor parte de las tendencias actuales, en el campo de la gestión escolar, revitalizan el papel del director escolar y entronizan su actuación vía habilidades directivas o estilos de liderazgo. Sin embargo, la defensa de un liderazgo distribuido (Ahumada, 2010) o la incorporación informada de ciertas habilidades directivas (Puchol, et al. 2003) no agota, ni circunscribe, la realidad escolar que enfrentan día a día los directores escolares.

Un análisis al respecto nos permite identificar, desde una perspectiva praxiológica, una serie de prácticas que configuran el quehacer profesional de los directivos escolares; una lista de estas prácticas, no exhaustiva pero si ilustrativa, nos conduciría a identificar algunas prácticas centrales para su desempeño exitoso como lo serían: coordinación de reuniones colegiadas, negociación de aspectos normativos, representación en procesos legales, delegación de tareas, asesoría directa a maestros, orientación a padres, mediación en conflictos, promotor de innovaciones, planeación del trabajo escolar, supervisión del trabajo docente, etc.

El intentar desarrollar, de una manera más o menos eficiente, todo este conjunto de prácticas inherentes a su función directiva, le plantean al director escolar un conjunto de exigencias y demandas, la mayor parte de las veces, caracterizadas por la inmediatez y la simultaneidad, que tras una valoración, centrada en la posibilidad de respuesta, pueden ser caracterizadas como fuentes de estrés. Ante esta situación no es de asombrar que el director escolar presente estrés laboral.

Modelo Teórico

Para iniciar el estudio del estrés laboral, es menester conceptualizarlo; a este respecto tradicionalmente se menciona la existencia de tres enfoques conceptuales: el centrado en los estresores, el centrado en los síntomas y el centrado en la interacción persona-entorno (Travers & Cooper, 1997); una lectura alternativa del campo de estudio del estrés nos indica la existencia de dos Programas de Investigación: el centrado en uno de los extremos de la relación estímulo-respuesta y el centrado en la relación persona-entorno (Barraza, 2007).

Asumiendo el programa de Investigación Persona-Entorno, por su carácter dinámico y la heurística que le acompaña, podemos recurrir a diversos modelos que nos permitirían conceptualizar el estrés laboral; una revisión al respecto permite reconocer algunos modelos que se utilizan para el estudio del estrés laboral: a) el modelo de demanda-control (Karasek, 2001), b) el modelo cibernético del estrés de Edwards (en Gallardo & Alonso, 1996), c) el modelo vitamínico del estrés laboral de Warr (en Mingote & Pérez, 2003) y d) el modelo de cuatro vías del estrés (Williams & Cooper, 2004).

Sin lugar a dudas, de estos modelos, y otros más enfocados al estrés laboral, es el de Karasek (2001) el más utilizado, sin embargo, en el presente trabajo nos distanciamos de él y tomamos como base la perspectiva transaccionalista del estrés (Lazarus & Folkman, 1986), en lo general, y en lo específico asumimos el modelo Sistémico Cognoscitivista (Barraza, 2006); este modelo, a pesar de ser formulado originalmente para el campo de estudio del estrés académico, no ofrece ningún problema para utilizarse en el estudio del estrés laboral y describir el proceso y componentes que conducen al estrés laboral.

Bajo este modelo se puede realizar una lectura Sistémico Cognoscitivista del estrés laboral de los directivos escolares a partir de los siguientes momentos:

1.- El entorno institucional le plantea al director un conjunto de demandas o exigencias (*p. ej. coordinar una sesión de trabajo colegiado para la elaboración de un proyecto*).

2.- Estas demandas son sometidas a un proceso de valoración por parte del director (*¿podré hacerlo eficazmente?*).

3.- En el caso de considerar que las demandas desbordan sus recursos las valora como estresores (*creo que tengo problemas para coordinar el trabajo ya que hay profesores que no puedo controlar y causan muchos problemas en la reunión y no nos dejan avanzar*).

4.- Estos estresores se constituyen en el input que entra al sistema y provoca un desequilibrio sistémico en la relación del director con su entorno institucional (*enfrentar esa sesión de trabajo colegiado me estresa, siento ansiedad, me sudan las manos, se me acelera el corazón y ando irritable*).

5.- El desequilibrio sistémico da paso a un segundo proceso de valoración de la capacidad de afrontar la situación estresante, lo que determina cuál es la mejor manera de enfrentar esa situación (*¿busco información sobre el trabajo colegiado? ¿Camino un rato y me distraigo antes de entrar a la reunión? ¿Le platico a alguien lo que me inquieta para ver que me aconseja? ¿Hago un plan para llevar a cabo la reunión sin problemas? etc.*).

6.- El sistema responde con estrategias de afrontamiento (output) a las demandas del entorno (*hago un plan y busco la manera de llevarlo a cabo sin tropiezos*).

7.- Una vez aplicadas estas estrategias de afrontamiento, en caso de ser exitosas, el sistema recupera su equilibrio sistémico (*la reunión salió como la planeé*); en caso de que las estrategias de afrontamiento no sean exitosas el sistema realiza un tercer proceso de valoración que lo conduce a un ajuste de las estrategias para lograr el éxito esperado (*la reunión no está saliendo como esperaba tengo que cambiar de estrategia*).

A partir de esta lectura sistémico cognoscitiva se puede conceptualizar al estrés laboral como un proceso sistémico, de carácter adaptativo y esencialmente psicológico, que se presenta de manera descriptiva en tres momentos:

- Primero: el director se ve sometido, en la institución escolar que dirige, a una serie de demandas que, bajo la valoración del propio director son consideradas estresores (input),
- Segundo: esos estresores provocan un desequilibrio sistémico (situación estresante) que se manifiesta en una serie de síntomas (indicadores del desequilibrio)
- Tercero: ese desequilibrio sistémico obliga al director a realizar acciones de afrontamiento (output) para restaurar el equilibrio sistémico.

Esta definición nos permite identificar los tres componentes sistémico procesuales del estrés laboral: estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento.

Revisión de la Literatura

La afirmación de que “los agentes educativos presentan estrés académico o estrés laboral” es una verdad que no está sujeta a discusión, sin embargo, la atención que han recibido cada uno de estos agentes educativo, por parte de los estudiosos del campo, ha sido diferenciada: en el caso específico del estrés laboral la revisión de la literatura muestra una gran cantidad de trabajos orientados a estudiar el estrés laboral en los docentes (p. ej. Meng & Lin, 2008; Milner & Khoza, 2008; y Velázquez, 2009), sin embargo, en el caso de los directivos escolares los trabajos son escasos, pudiéndose mencionar entre ellos los de Chaplain (2001), Lainas (2010), Olayiwola (2008) y Tejero & Fernández (2010).

En su estudio Chaplain (2001) explora el nivel de estrés percibido y la satisfacción laboral en 36 directores de escuela primaria británica. Los resultados mostraron que alrededor de la mitad de los directores encuestados reportaron altos niveles de estrés laboral, así como que la mitad estaban satisfechos con su trabajo. Así mismo se reporta que la organización escolar es una fuente de estrés y satisfacción. Y que el apoyo social se percibe como insuficiente.

Por su parte Lainas (2010) aplicó 357 cuestionarios a directores escolares griegos; las dos principales preguntas de su cuestionario abordaban: 1) el nivel de estrés laboral experimentado por los participantes, y 2) las principales fuentes de su estrés en el trabajo. Los resultados mostraron que los directores escolares griegos experimentan un estrés moderado, mientras que las principales fuentes de su estrés en el trabajo proceden de distintos ámbitos como son: la escasez de recursos humanos y financieros, la aplicación de las políticas y reformas educativas, la naturaleza y las características de sus trabajo, sus relaciones con las personas y las dimensiones específicas de su carrera.

En su caso Olayiwola (2008) examinó las dimensiones del estrés laboral de directores de escuelas secundarias públicas en el Estado de Oyo, Nigeria; el cuestionario se aplicó a 94 directores y sus resultados mostraron que el 6.4% de los encuestados informaron que su trabajo era ligeramente estresante, el 76.6% opinaron que era

moderadamente estresante y el 17% evaluó su trabajo como muy estresante. Así mismo se reporta que las variables demográficas y referidas a la escuela no marcaron una diferencia significativa en el nivel de estrés reportado por los directores encuestados.

En su estudio, de carácter instrumental, Tejero & Fernández (2010) se plantearon como objetivos diseñar una escala para medir el estrés en directivos escolares, analizar el nivel de estrés en ese colectivo y establecer una jerarquía de estresores. De sus principales conclusiones se pueden destacar el hecho de que los directivos escolares no manifiestan un alto nivel de estrés y que los estresores de estos agentes educativos se agrupan en siete dimensiones: sobrecargas de tareas, administración educativa y ambigüedad del rol, profesorado y conflicto de rol, alumnado, quejas y dirección de reuniones, familias, equipo directivo y gestión de personal no docente.

Cabe destacar que estas cuatro investigaciones fueron realizadas bajo un enfoque cuantitativo y ninguna de ellas fue realizada en México.

Objetivos

Ante un campo de estudio, aparentemente poco explorado, los autores de la presente investigación decidieron realizar un estudio cualitativo que permitiera un primer acercamiento al estrés de los directivos escolares en el contexto nacional a través de los siguientes objetivos:

Identificar los estresores que desencadenan el estrés laboral de las directoras de educación preescolar

Determinar los síntomas del estrés laboral que manifiestan las directoras de educación preescolar

Establecer las estrategias de afrontamiento que utilizan las directoras de educación preescolar para enfrentar su estrés laboral.

Especificar las consecuencias negativas que trae consigo la experiencia del estrés laboral en las directoras de educación preescolar.

Método

Para el logro de los objetivos ya establecidos se decidió realizar una investigación de corte cualitativo. Dentro de este tipo de investigación Creswell (1998) distingue cinco grandes tradiciones: Historia de Vida, Fenomenología, Teoría Fundamentada, Etnografía y Estudio de Casos. Para la presente investigación se decidió utilizar esta última tradición mediante la modalidad de estudio colectivo de casos (Stake, 1998).

Los casos seleccionados fueron las directoras de educación preescolar de la Zona Escolar No. 8, Sector 1, ubicadas en la ciudad de Guadalupe Victoria, en Durango, México. En la selección se tomó por igual a directoras sin grupo y a directoras con grupo, llamadas normalmente comisionadas. En total se encuestó a 11 directoras; sus características sociodemográficas son: a) la edad mínima es de 28 años y la máxima de 50 años, siendo el promedio 41 años, b) tienen una antigüedad en el trabajo mínima de tres años y máxima de 27 años, siendo el promedio 18 años, y c) tres de ellas no se han incorporado a carrera magisterial, tres se encuentran en el nivel A, una en el nivel B, dos en el nivel C y dos en el nivel E.

En la recolección de la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; a pesar de la popularidad de este instrumento en la

investigación cuantitativa, es menester reconocer que también puede ser utilizado en la investigación cualitativa como lo reconocen autores como Goetz & LeCompte (1988); Lankshear & Knobel (2007); y Rodríguez, Gil & García (1999).

La estructura temática inicial, influida por el modelo teórico adoptado, permitió definir seis preguntas para el cuestionario: 1) ¿Cómo sabe usted cuando está estresada?, 2) Mencione por lo menos tres cosas, relacionadas con su trabajo, que le causen estrés, 3) Mencione por lo menos tres síntomas o reacciones, físicas, psicológicas o comportamentales, que se le presenten cuando está estresada, 4) mencione por lo menos tres estrategias, o formas, a través de las cuales usted enfrenta su estrés para solucionarlo o mitigarlo, 5) ¿Cómo afecta el estrés su desempeño laboral? y 6) ¿Cómo le afecta el estrés a su vida personal?

En la construcción de las preguntas del cuestionario se tomaron como base las siguientes características (Lankshear & Knobel, 2007):

- Cuando los investigadores cualitativos desean utilizar el cuestionario como instrumento de recolección de datos tienden a utilizar preguntas abiertas.
- Las respuestas al cuestionario son escritas por los propios encuestados.
- Contestar un cuestionario cualitativo toma de 15 a 20 minutos cuando se aplica a adultos.
- La mayoría de los cuestionarios cualitativos incluyen un espacio inmediatamente después de cada pregunta para escribir la respuesta.

El cuestionario se aplicó el día 28 de mayo de 2010 aprovechando que en ese momento todas las directoras se encontraban reunidas como parte de una actividad de formación planeada para toda la zona escolar.

Tabla 1. Estructura categorial

Categorías	Asertos	Subcategorías
1.- Síntomas	1.1.- Los síntomas son los indicadores únicos del estrés laboral autopercebido	
	1.2.- Los síntomas del estrés laboral se presentan con una gran diversidad	1.2.1.- Físicos 1.2.2.- Comportamentales 1.2.3.- Psicológicos
	1.3.- Los síntomas, por sí mismos, son considerados consecuencias negativas del estrés laboral, en el ámbito personal	
2.- Estresores	2.1.- Existe una prevalencia del trabajo administrativo como estresor	2.1.1.- El trabajo administrativo 2.1.2.- Organización del trabajo 2.1.3.- Relación con padres de familia 2.1.4.- Dificultades con docentes 2.1.5.- Relaciones interpersonales. 2.1.6.- Miscelánea
3.- Afrontamiento	3.1.- El afrontamiento del estrés laboral oscila entre el afrontamiento proactivo y el de evitación/escape	3.1.1.- Proactivo 3.1.2.- Autocontrol 3.1.3.- Evitación/Escape
4.- Consecuencias	4.1.- Las consecuencias del estrés laboral se manifiestan centralmente en el ámbito laboral	4.1.1.- Ámbito laboral 4.1.2.- Ámbito familiar

Para el análisis de la información se tomó como base el procedimiento denominado inducción analítica (Goetz & LeCompte, 1988); el cual tuvo como insumo el texto generado por cada directora sin tomar como referente para el análisis las

preguntas generadoras de ese discurso. Para asegurar la credibilidad de los resultados se utilizó el procedimiento denominado triangulación teórica (Ruiz, 1999).

La estructura categorial, producto del análisis realizado, se compone de cuatro categorías con sus respectivos asertos y subcategorías (tabla 1).

Resultados

Síntomas

De manera cotidiana el ser humano se enfrenta a la experiencia del estrés, sin embargo, vale la pena preguntarse ¿cómo se llega a dar cuenta de que está estresado?

En el caso de las directoras, participantes de la presente investigación, se presentó una constante: la aparición de diversos síntomas se vuelve el indicador único de la presencia del estrés; una excepción a esta constante fue la directora No. 6 quien afirma “*Generalmente no me doy cuenta*”.

De los diferentes síntomas asociados tradicionalmente al estrés laboral las directoras reportan preferentemente síntomas psicológicos como indicadores de su estrés, como es el caso de la ansiedad (1, 2, 4 y 8¹), desesperación (3, 8 y 9), angustia (7 y 8) y nerviosismo (7 y 10); así mismo, en menor medida, suelen informar algunos síntomas físicos (p. ej. cansancio: 3, 5 y 9) y comportamentales (p. ej. como muchos carbohidratos: 1).

Tabla 2. Síntomas informados por las directoras participantes de la investigación

Físicos	Psicológicos	Comportamentales
Cansancio (1-2-3-4-5-8-9)	Ansiedad (1-2-3-4-8)	Irritabilidad (1-4-7-9-11)
Dolor de cabeza (4-5-7-8-9)	Preocupación (1-10)	Comer mucho (1-5-6)
Dolores diversos (3-9-10-11)	Desesperación (3-4-7-8-9)	Falta de apetito (3-11)
Rendimiento físico bajo (1)	Presión (5)	Alterada (5)
	Angustia (7-8)	No coordinación (7)
	Nerviosismo (7-10)	Falta de sueño (9-11)
	Temor (8)	Mal humor (2)
	Sentimientos encontrados (8)	Callada (6)
	Baja autoestima (1)	Aburrimiento (8)
	Tristeza (1-2-3-8)	Perfeccionista (1)
	Dificultad para poner atención (8)	Pasividad (1)
	Intranquilidad (1-3-7)	Negativa (1)
	Falta de concentración (3)	Apresurar (4)
		Trabajo mal realizado (4)
		Desorden en el trabajo (5)
		Impaciencia (9)
		Aislamiento (6-11)

Ese estrés autopercibido se genera cuando una directora escolar considera que las demandas o exigencias de su entorno desbordan los recursos con los que cuenta para enfrentarlas; ante esta situación suele venir un desequilibrio interno, o situación estresante, que se manifiesta en una serie de síntomas; en el caso de las directoras participantes de esta investigación se pudieron identificar los tres tipos de síntomas que

¹ Los números escritos entre paréntesis, o a un lado del referente empírico enunciado, indican el número del cuestionario contestado por las directoras.

reconoce el modelo sistémico cognoscitivista (Barraza, 2006): físicos, psicológicos y comportamentales (tabla 2)

Los síntomas que aparecen con mayor frecuencia son: cansancio, (f= 7) el dolor de cabeza (f= 5), la desesperación (f=5) e irritabilidad (f=5). Estos síntomas son considerados, por las propias directoras, como una consecuencia negativa del estrés, ya que a la pregunta expresa a este respecto responden que las consecuencias negativas del estrés son: Pérdida de apetito, intranquilidad, no concentrarme en el logro de metas (3), como frecuentemente y creo que eso me hace aumentar de peso y no me gusta, debo aprender a controlar ese aspecto (6), Me siento como nerviosa (10), Me irrito con facilidad, (11), etc.

Estresores

Como parte de su trabajo cotidiano, las directoras de educación preescolar se ven sometidas a un conjunto de demandas o exigencias derivadas de su entorno institucional; algunas de estas demandas, más allá de una respuesta automática, requieren una acción deliberada, sin embargo, en algunos casos las directoras consideran que estas demandas desbordan su capacidad de afrontarlas y es cuando sobreviene el estrés y dichas demandas son consideradas estresores o fuentes de estrés (Lazarus, 2000).

En el caso de las directoras, participantes de la presente investigación, las fuentes de estrés se pueden ubicar en cinco rubros: trabajo administrativo (f= 6), organización del trabajo (f=3), relación con padres de familia (f=3), dificultades con docentes (f=3) y relaciones interpersonales (f=2). Independientemente de estos cinco rubros, se decidió agrupar en un rubro aparte, al cual se denominó miscelánea, todas aquellas fuentes de estrés que no son clasificables por su evidente carácter individual, por ejemplo: *no dar el 100%* (1), *visitas del supervisor* (1) y *el desorden de los niños* (4).

Como se puede observar, en estas fuentes de estrés predomina el trabajo administrativo en sus diferentes vertientes, coincidiendo con una de las dimensiones establecidas por Tejero & Fernández (2010); ejemplos de este tipo de estresores son los siguientes: *la presión de entregar la papelería con poco tiempo* (9), *la sobrecarga administrativa* (7) y *planear actividades y no lograr el objetivo* (1). A estas fuentes de estrés habría que agregar las referidas a la organización del trabajo que esencialmente están vinculadas a lo administrativo.

Afrontamiento

Una vez que las directoras se encuentran inmersas en una situación estresante, producto de una demanda del entorno que fue valorada por ella misma como estresor, se ven en la necesidad de afrontar ese estrés; el uso de una u otra estrategia es producto también de un proceso de valoración personal (Lazarus, 2000) que conduce a las directoras a reconocer cuál es la mejor forma de afrontar ese estrés. En este aspecto las directoras participantes de la presente investigación informan utilizar tres tipos de estrategias de afrontamiento: proactivo (f=11), de autocontrol (f=2) y de evitación/escape (f=14).

Como se puede observar el afrontamiento que las directoras realizan a su estrés laboral oscila entre el afrontamiento proactivo y el de evitación/escape. En el primer caso las directoras refieren estrategias como: *Trato de buscar mentalmente soluciones a las dificultades* (1), *Tratando de detectar la situación problemática* (3) y *organizar lo*

que haré primero y comenzar lo antes posible (11); mientras que en el segundo caso, mencionan estrategias como: *platico con quien pueda de cualquier otro tema* (4), *ponerme a hacer labores domesticas*, (5) y *tomo descanso o siesta por la tarde* (6-9).

Consecuencias negativas

El usar uno u otro tipo de estrategias de afrontamiento no determina la desaparición del agente estresor ya que su uso no necesariamente implica su efectividad; si el estrés se mantiene como un estado casi permanente de la persona puede provocar un conjunto de consecuencias negativas para ella; en el caso de la presente investigación, las directoras participantes de la presente investigación informan que el estrés laboral que manifiestan tiene consecuencias negativas en su ámbito laboral (f=12) y familiar (f=4).

Como se puede observar predominan las consecuencias negativas en el ámbito laboral, entre ellas se pueden mencionar las siguientes: *No rindo un 100% en todos los aspectos* (1), *echo a perder documentos* (4), *una desorganización total* (7) y *provoca un ambiente muy tenso con mi colectivo* propiciando poca respuesta en ellos y menos logros (7).

Discusión de resultados

Estos resultados nos permiten discutir dos ideas centrales para el campo de estudio del estrés: la inserción de la sintomatología como parte central de un concepto comprensivo del estrés y el carácter psicológico del estrés.

En primer lugar se puede afirmar que el estrés laboral de las directoras, participantes de la presente investigación, se vive fuertemente como una experiencia eminentemente subjetiva que se manifiesta en tres indicadores claves: a) la aparición de diversos síntomas como principal indicador de la presencia de estrés, b) los síntomas del estrés manifestados pueden ser físicos, psicológicos o comportamentales y c) los síntomas, por sí mismos, son considerados consecuencias negativas del estrés laboral, en el ámbito persona.

Este resultado conduce a cuestionar aquellos enfoques teóricos del campo de estudio del estrés, e investigaciones desarrolladas bajo esos enfoques, que centran su atención esencialmente en los estresores y dejan de lado los síntomas (p. ej. Lainas, 2010; y Tejero & Fernández, 2010). La ominipresencia de los síntomas en la experiencia o situación estresante que viven las directoras, participantes de la presente investigación, obliga a que consideremos a los síntomas como un elemento central del estrés laboral sin caer en posturas reduccionistas derivadas de los trabajos de Selye (1956), por lo que consideramos acertada la asunción del modelos sistémico cognoscitivista (Barraza, 2006) para el estudio del estrés laboral y su planteamiento integrador que establece tres componentes sistémico-procesuales del estrés: estresores, síntomas y afrontamiento.

Por otra parte la diversidad de fuentes de estrés, sus tipos y su origen, así como la aparición explícita de diferentes estrategias de afrontamiento permiten, de primera instancia, reconocer la pertinencia de conceptualizar el estrés como un fenómeno psicológico; sin embargo, creemos que la identificación de estresores y/o estrategias de afrontamiento son un indicador no concluyente de que el estrés tenga un origen eminentemente psicológico por lo que se hace necesario realizar más investigaciones que exploren las explicaciones del origen de ciertos estresores o las preferencias por

usar una u otra estrategia de afrontamiento y así determinar las cogniciones (así en plural) subyacentes a estos procesos. La apuesta por indagar estas cogniciones es que consideramos necesario investigar si, como afirman Lazarus & Folkman (1986), el estrés se deriva esencialmente de una cognición (la valoración) o si hay otras cogniciones presentes.

Referencias

- Ahumada, L. (2010). Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional: tensiones y contradicciones de la Ley de Subvención Escolar Preferencial en un contexto rural. *Psicoperspectivas*, 9(1), 111-123.
- Barraza, A. (2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 9(3), 110-129.
- Barraza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno. *Revista Internacional de Psicología*, 8(2), 1-30 (paginación independiente).
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design. coosing among five traditions*. USA: Sage Publications
- Chaplain, R. P. (2001). Stress and Job Satisfaction among Primary Headteachers: A Question of Balance? *Educational Management & Administration*, 29(2), 197-215.
- Gallardo, A. & Alonso, I. (1996). El Factor humano en las organizaciones, más allá de la racionalidad. *Gestión y Estrategia*, 10, s/p.
- Goetz, J. P. & LeCompte, M. D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Morata.
- Karasek, R. (2001). El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 2(34), 6-15.
- Lainas, A. (2010). Local Directors of School Education in Greece: Their Role and Main Sources of Job Stress, *Educational Management Administration & Leadership*, 38, 454-471.
- Lankshear, C. & Knobel, M. (2007). *Maneras de descubrir: la recopilación de datos en investigación cualitativa*. México: Centro Pedagógico de Durango.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Lazarus, R. S. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Meng, L. & Lin, S. (2008). Mathematics teacher stress in Chinese secondary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 8(1), 73-96
- Milner, K. & Khoza, H. (2008). A comparison of teacher stress and school climate across schools with different matric success rates. *South African Journal of Education*, 28 (2), 155-173.
- Mingote, J. C. & Pérez, S. (2003). *Estrés en la enfermería. El cuidado del cuidador*. Madrid, España: Díaz de Santos
- Olayiwola, S. (2008). *Dimensions of Job Stress among Public Secondary School Principals in Oyo State, Nigeria*. Consultado el 12 de agosto de 2010, en URL: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED503654.pdf>

- Puchol, L. et al. (2003). *El libro de las habilidades directivas*, Madrid, España: Díaz de Santos.
- Rodríguez, G., Gil, J. & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: ALJIBE.
- Ruiz, J. I. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao, España: Deusto
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York, USA: Mc Graw-Hill
- Stake, R. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, España: Morata.
- Travers, J. & Cooper, C. L. (1997). *El estrés de los profesores*. Barcelona, España: Paidós.
- Tejero, C. M. & Fernández, M. J. (2010). Estrés laboral y dirección escolar. Escala de medición y jerarquía de estresores, *Bordón*, 62(1), 123-137.
- Velázquez, D. (2009). El estrés en los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid. *Tendencias Pedagógicas*, 14, 443-465.
- Williams, S. & Cooper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo*. México: El Manual Moderno.