



San José de Cúcuta, 4 de diciembre del 2019


Señores
COMITÉ DE TRABAJO DE GRADO
Programa de Psicología

Asunto: aval para sustentación.

Cordial Saludo.

De manera atenta se informa que se otorga el AVAL para presentar la sustentación del trabajo de grado a la estudiante Yeisy Guadalupe Hernández Parra quien desarrolló su proyecto investigativo titulado: "Diferencias y similitudes del estrés laboral en docentes entre un colegio público y privado", bajo mi dirección y asesoramiento.

Agradezco su amable atención, atentamente.


Ps. Mg. Luz Stella Rojas Galvis
CC 60.408.036 de Villa del Rosario
Docente Asesora
Programa de Psicología



Universidad de Pamplona

Facultad de Salud

Departamento de Psicología



Diferencias y similitudes del estrés laboral en docentes entre un colegio público y privado

Autora:

Yeisy Guadalupe Hernández Parra

San José de Cúcuta

I – 2019

Universidad de Pamplona

Facultad de Salud

Departamento de Psicología



Diferencias y similitudes del estrés laboral en docentes entre un colegio público y privado

Autora: Yeisy Guadalupe Hernández Parra

Asesora Ps. Mg. Luz Stella Rojas Galvis

CC 60.408.036 de Villa del Rosario

San José de Cúcuta

I – 2019

Tabla de Contenido

Introducción.....	15
Problema de Investigación	16
Planteamiento del Problema.....	16
Descripción del Problema	17
Formulación del Problema	19
Justificación.....	20
Objetivos.....	24
Objetivo General	24
Objetivos Específicos	24
Estado del Arte.....	25
Nivel Internacional	25
Nivel Nacional.....	30
Nivel Local.....	34
Marco Teórico.....	37
Capítulo 1: Psicología Educativa	37
Capitulo 2: Estrés.....	40
Definición de Estrés.....	40
Manifestaciones del Estrés.....	42
Área conductual.	42

Área cognitiva.....	43
Área emocional.....	43
Tipos de Estrés	43
Eustrés-Distrés.....	43
Agudo-Crónico.....	44
Nivel óptimo de estrés.....	44
Orientaciones Teóricas del Estrés	45
Teorías basadas en la respuesta.....	45
Teorías basadas en el estímulo.....	47
Teorías basadas en la interacción.....	48
Capítulo 3: Estrés en Docentes	49
Modelo de Estrés Docente	50
Situaciones de Estrés en los Docentes.....	51
Capítulo 4: Estrés Laboral	52
Definición de Estrés Laboral.....	52
Componentes del Estrés Laboral.....	54
Agentes estresores.....	54
Respuestas del estrés.....	55
Síntomas del Estrés Laboral.....	55
Síntomas a nivel físico.....	56

Síntomas a nivel psicológico.	56
Consecuencias del Estrés Laboral	57
Consecuencias físicas.	57
Consecuencias psicológicas.	58
Consecuencias para la organización.	59
Tipos de Estrés Laboral	59
Estrés laboral episódico o agudo.	60
Estrés laboral crónico.	60
Capítulo 5: Afrontamiento y Prevención del Estrés Laboral.....	60
Afrontamiento del Estrés Laboral	60
Recursos de afrontamiento.	61
Estrategias de afrontamiento.	62
Etapas del afrontamiento.	63
Afrontamiento en docentes.	64
Técnicas de afrontamiento.....	65
Prevención del Estrés Laboral.....	67
A nivel individual.	68
A nivel organizacional.	70
A nivel social.	71
Marco Contextual.....	72

Colegio Sagrados Corazones	72
Institución Educativa San Francisco de Sales	74
Marco Legal.....	77
Normativa de la Psicología	77
Ley 1090 de 2006 - De la profesión de psicología.	77
Ley 1616 de 2013 de salud mental.	78
Normativa del Estrés	80
Ley 1562 de 2012.....	80
Decreto número 1477 de 2014 - Tabla de enfermedades laborales.	82
Decreto número 1507 de 2014.....	83
Capitulo V del código sustantivo del trabajo.	84
Normativa Docente.....	84
Ley general de educación 115 de 1994.	85
Decreto 2277 de 1979 de la profesión docente.....	88
Decreto 259 de 1981.	89
Decreto 709 de 1996.	91
Decreto 1278 de 2002.	92
Decreto 3782 de 2007.	93
Decreto 2715 de 2009.	93
Decreto 1655 de 2015.	95

Decreto 317 de 2018.	96
Metodología.....	98
Diseño a Utilizar.....	98
Población.....	99
Muestra	99
Hipótesis	100
Variables	100
Categorías	102
Procedimiento	104
Fase I. Revisión documental.....	104
Fase II. Presentación al campo.	105
Fase III. Recolección de la información.....	105
Fase IV. Análisis de resultados.....	105
Instrumentos de Recolección de la Información	106
Cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión).	106
Entrevista semiestructurada.....	109
Información Recolectada	110
Recursos.....	111
Cronograma.....	111
Resultados.....	113

Resultados Cuantitativos.....	113
Resultados Cualitativos	123
Triangulación entre Métodos	126
Discusión	130
Conclusiones.....	134
Recomendaciones	136
Referencias	137
Apéndices	156

Lista de Tablas

Tabla 1: Situaciones del estrés en los docentes	51
Tabla 2: Consecuencias Físicas	57
Tabla 3: Técnicas de afrontamiento	65
Tabla 4: Prevención a nivel individual.....	68
Tabla 5: Prevención a nivel organizacional.....	70
Tabla 6: Variables	101
Tabla 7: Categorías	102
Tabla 8: Ficha técnica del cuestionario	106
Tabla 9: Categorías del cuestionario	108
Tabla 10: Cronograma.....	111
Tabla 11: Calificación por ítems del instrumento.....	114
Tabla 12: Puntajes por ítems	115
Tabla 13: Puntaje bruto total	116
Tabla 14: Baremos del instrumento	118
Tabla 15: Nivel de estrés	119
Tabla 16: Triangulación	126

Lista de Gráficas

Gráfica 1: Nivel de estrés - colegio 1.....	121
Gráfica 2: Nivel de estrés - colegio 2.....	121
Gráfica 3: Análisis de variables - colegio 1.....	122
Gráfica 4: Análisis de variables - colegio 2.....	123

Lista de Apéndices

Apéndice A: Cuestionario para la evaluación del estrés (Tercera versión)	156
Apéndice B: Entrevista Semiestructurada.....	162
Apéndice C: Consentimiento informado	165
Apéndice D: Informe individual para los docentes.....	166
Apéndice E: Informe general.....	168
Apéndice F: Portada de la cartilla	170

Resumen

El objetivo de esta investigación fue establecer las diferencias y similitudes que tiene el estrés laboral en los docentes del Colegio Privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa Pública San Francisco de Salesa partir de la aplicación de pruebas psicológicas para la identificación de las variables asociadas al estrés. El estudio se centra metodológicamente en un enfoque mixto con un diseño de triangulación concurrente. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario para la evaluación de estrés (tercera versión) y una entrevista semiestructurada, aplicadas a una muestra por conveniencia de 30 docente en total, 15 por cada colegio, pertenecientes al grado de secundaria y de la ciudad de Cúcuta. En los resultados se indica una prevalencia del 43,3% de estrés laboral y los niveles más significativos (alto y muy alto) fueron evidenciados en el Colegio Sagrados Corazones; así mismo, se establece que los síntomas con mayor puntuación son los de tipo fisiológico. De igual forma se destaca que los participantes no tenían conocimiento sobre la temática, el agente que generaba el estrés era los cierres de periodo y la forma de confrontarlo era la evitación. Además, a pesar de que los docentes manifiestan que es importante trabajar la problemática, los colegios no emplean campañas preventivas para reducir las situaciones estresantes, por esa razón, se proponen diversas estrategias de afrontamiento a través de una cartilla y se trabaja desde la psicoeducación. Como conclusión se obtiene que la identificación de las variables que condicionan el estrés en cada uno de los sectores (público y privado) permita la revisión y análisis de situaciones que pueden mejorarse en contexto laboral del docente.

Palabras claves: Estrés laboral, docente y estrategias de afrontamiento.

Abstract

The objective of this research was to establish the differences and similarities that work stress has in the teachers of the Sagrados Corazones Private School and the San Francisco de Sales Public Educational Institution based on the application of psychological tests for the identification of the variables associated with stress . The study focuses methodologically on a mixed approach with a concurrent triangulation design. The instruments used were the Questionnaire for stress assessment (third version) and a semi-structured interview, applied to a sample for the convenience of 30 teachers in total, 15 for each school, belonging to the secondary school level and the city of Cúcuta. The results indicate a prevalence of 43.3% of work stress and the most significant levels (high and very high) were evidenced in the Sacred Hearts College; Likewise, it is established that the symptoms with the highest score are those of the physiological type. In the same way it is emphasized that the participants did not have knowledge on the subject, the agent that generated the stress was the period closures and the way to confront it was avoidance. In addition, although teachers say that it is important to work the problem, schools do not use preventive campaigns to reduce stressful situations, for that reason, various coping strategies are proposed through a booklet and work from psychoeducation. In conclusion, it is obtained that the identification of the variables that condition stress in each one of the sectors (public and private) allows the review and analysis of situations that can be improved in the teacher's work context.

Keywords: Work stress, teaching and coping strategies.

Introducción

Hoy en día se puede observar y por tanto reconocer que el estrés laboral es uno de los principales fenómenos que puede surgir en cualquier sector y en una organización o institución educativa de cualquier tamaño, el cual trae problemas para la salud de los docentes generando consigo enfermedades que lo agravan y que a su vez produce el mal funcionamiento de las entidades para las cuales trabajan ya que tienden a ser deficientes.

Todo lo anterior se presenta y no permite un buen desempeño del empleado porque este se encuentra tanto emocional como físicamente indispuerto a cumplir con las metas que les dan a diario, y esto a su vez genera un desgaste profesional. Por ello, es importante saber identificar adecuadamente la presencia de estrés.

Dicho esto, la siguiente investigación establecer las diferencias y similitudes que tiene el estrés laboral en los docentes del Colegio Privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa Pública San Francisco de Salesa partir de la aplicación de pruebas psicológicas para la identificación de las variables asociadas al estrés, mediante el uso de un estudio de enfoque mixto con un diseño de triangulación concurrente.

Se utiliza una muestra por conveniencia de 15 docentes para cada uno de los colegios, a los cuales se le aplica el Cuestionario para la evaluación de estrés (tercera versión) y la entrevista semiestructurada. Por último, se muestran los resultados de la investigación, la discusión y sus respectivas conclusiones. De allí se realizan las recomendaciones desde la óptica psicológica.

Problema de Investigación

Planteamiento del Problema

El estrés laboral es un problema biopsicosocial que se presenta como una respuesta inconsciente e involuntaria del ser humano ante las diversas situaciones agobiantes que pueden producirse en el trabajo, y que, de alguna u otra forma, altera y perjudica el desempeño óptimo de la persona, lo que dificulta el proceso para generar un equilibrio interno.

En el ámbito escolar, al verse afectado el gremio docente por cualquier tipo de patología o enfermedad, se ve implicada toda la comunidad educativa, ya que como lo menciona Coll (1996) & Fierro (1993), el docente sufre de constantes presiones y presenta un elevado grado de exigencia porque mantiene a su cargo la responsabilidad de formar a los estudiantes, éste “deja de ser un instrumento y en una visión integral se presenta como actor protagónico del proceso educativo” (Citado por Romero, Torres, Alonso & Marín, 2014). Por esta razón, es importante valorar y analizar la situación del estrés laboral y tomar medidas necesarias para eliminar o reducir la problemática.

La Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT realizó un estudio a 1.125 profesores de toda la geografía española, este informe se dio a conocer en una rueda de prensa, donde se comunicaba que el 50% de esta población presenta niveles de estrés más alto o muy alto, esto se debe a las situaciones que hoy en día el docente debe enfrentarse y que anteriormente no ocurrían, como por ejemplo, que el 25% manifiesta que ha sido insultado por un familiar del estudiante, que no haya respaldo de los padres en problemas de disciplina, el deber de impartir clase a un grupo con un número elevado de estudiantes. Así mismo, el estudio deja claro que más

del 50% destaca que ha presenciado agresiones entre alumnos y un 7,4% refiere haber sufrido agresiones verbales y desconsideraciones por parte de ellos (Diario La Vanguardia, 2013).

Según el estudio que se llevo a cabo por la entidad prestadora de salud para docentes, Medicol, del Ministerio de Educación en Colombia, se reporta que 5.748 docentes en el 2011 tuvieron alguna incapacidad por causas como el estrés y/o la depresión, y que en 2012 se generaron 74.848 días de incapacidad en Bogotá por enfermedades profesionales. En el informe se encuentra que estas enfermedades que han sido catalogadas como leves, sin embargo, las cifras sobre la prevalencia han aumentado considerablemente, lo que hace que también se genere una disminución de la calidad educativa puesto que se presenta una pérdida en los procesos académicos del estudiante (Velandia Pérez, 2018).

Es evidente que dentro de las instituciones surgen cargas producidas por el estrés laboral que pueden llegar a afectar la ejecución de las actividades de los docentes, que demanda la organización dentro del plan educativo y que de una u otra manera juegan un papel predominante porque alteran el proceso académico, lo que promueve la búsqueda constante para identificar las deficiencias que se presentan en esta problemática.

Por ello, el presente trabajo investigativo que se llevará a cabo en el Colegio Privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales del sector público, pretende establecer las diferencias y similitudes que tiene el estrés laboral.

Descripción del Problema

En el área educativa se produce gran cantidad de casos sobre el estrés laboral, esta situación es reflejo de los problemas que frecuentemente deben manejar los docentes con respecto a su trabajo como, por ejemplo, la exigencia laboral del puesto, falta de motivación, competitividad

entre compañeros, el manejo de la disciplina, falta de madurez en los niños, grupo excesivo de estudiantes, entre otros (Romero, Torres, Alonso & Marín, 2014). Se plantea que estas circunstancias tienen implicaciones en el rendimiento de los estudiantes dado que el docente en dichas condiciones responde a un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que puede llegar a afectar positiva o negativamente en su labor.

Las reacciones pueden producir alteraciones en el organismo y afectar el nivel emocional, cognitivo, social y orgánico del docente debido a que en esas circunstancias se enfrentan constantemente a interpretaciones de manera negativa. Según Zorrilla (2017), la consecuencia para la salud se divide en 3 niveles, el principal es el de las enfermedades cardiovasculares, en segundo lugar, las alteraciones psicológicas que afectan el desarrollo integral de la persona, y por último el deterioro de la conducta y del desempeño en el trabajo que se caracteriza por presentar un alto nivel de estrés o síndrome de Burnout.

Así mismo, los efectos negativos del estrés laboral también influyen directamente en el contexto educativo puesto que se disminuye la productividad como una entidad organizacional y a las personas que hacen parte de ella, en el caso específico de los docentes porque se reduce considerablemente su rendimiento lo que de alguna manera puede llegar a perjudicar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante.

Sin embargo, León (2011), refiere que el estrés “en alguna medida, potencia consecuencias positivas, ya que puede ser un estimulante” puesto que los docentes se sienten comprometidos y tienen la percepción de que actuar bajo presión puede mejorar su trabajo; con respecto a lo planteado, la autora considera que “resulta importante que cada individuo descubra su nivel óptimo de estrés y no lo sobrepase”. Desde un punto de vista social, el estudiante evalúa al

docente como la persona que contribuye de manera significativa en su vida personal y en su rendimiento académico (Caballero Montañez & Sime Poma, 2016).

Esta investigación considera tomar en cuenta las perspectivas que se están presentando en los docentes del colegio Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales para establecer las diferencias y similitudes entre las implicaciones que tiene el estrés laboral en los colegios públicos y privados y generar una medida de prevención o afrontamiento a esta problemática.

Formulación del Problema

La pregunta que guía esta investigación es:

¿Cuáles son las diferencias y similitudes que tiene el estrés laboral en los docentes del Colegio Privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa Pública San Francisco de Sales?

Justificación

El estrés laboral se presenta cuando las demandas del trabajo se extralimitan a las capacidades que tiene el empleado para llevarlas a cabo y que, además, algunas de estas no corresponden a las funciones que debe realizar en la organización. El Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste en Argentina refiere que “en la actualidad muchos trabajadores enfrentan una gran presión para cumplir con las exigencias de la vida laboral moderna.” (Diario Chaco, 2016).

El estudio realizado por la Compañía Regus, una firma especializada en temas laborales, señala a México con una prevalencia del 75% de personas que presentan estrés laboral, seguido por China con un 73% y Estados Unidos con el 59%, demostrando que esta problemática se manifiesta a nivel mundial. Así mismo, un estudio descriptivo realizado en la Universidad de Cuenca en Ecuador concluye que el 67,50% de sus trabajadores y personal administrativo tiene un nivel alto de estrés que está determinado por el trabajo pasivo y de tensión laboral (García Alvear, 2016).

Del mismo modo, en Madrid-España se llevo a cabo una investigación en la que el 41% de 2.000 trabajadores del sector privado y público presentaban estrés laboral. Los participantes referían que el estrés estaba relacionado con la sobrecarga de trabajo y el poco apoyo que sentían por parte de sus compañeros y sus supervisores (Rodríguez Carvajal, & Rivas Hermosilla, 2011).

Por lo establecido anteriormente se puede decir entonces que el estrés laboral es un conjunto de reacciones físicas y psicológicas que están interconectadas a la demanda del trabajo y se evidencian en cualquier tipo de contexto laboral. Este fenómeno crea la necesidad de ser estudiado en numerosas investigaciones, que desde el siglo XXI han venido aumentando gracias

a las consecuencias que produce tanto a nivel individual como organizacional. Entre estos estudios están relacionados los temas del desgaste profesional y síndrome Burnout.

La Primera Encuesta Nacional en Colombia realizada en el 2007 sobre las condiciones de salud y trabajo, reveló que el 30% de los participantes informaron sentir estrés ocupacional, el cual hace parte en la encuesta de la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo, que más adelante, en la segunda encuesta reportó un incremento del 43% con consecuencias de depresión y ansiedad (Gutiérrez Strauss, & Viloría Doria, 2014).

Así mismo, la compañía Regus desarrolló un informe el cual consistió en encuestar a más de 16.000 profesionales que estaban trabajando en diferentes áreas, y se obtuvo como resultado que el 38% de los empleados colombianos presentan estrés laboral, esto se debe a que muchos de ellos no cuentan con un contrato a término indefinido lo que provoca que se sientan inseguros e inestables. Esta situación es preocupante ya que además puede ocasionar una disminución de la productividad, efectividad y rendimiento en las empresas (El Espectador, 2012).

Los autores Guevara, Sánchez, & Parra (2014), de la Universidad Libre Seccional de Cali realizaron un estudio descriptivo en el cual se determinó que los docentes de un colegio de primaria y secundaria en el Cauca - Colombia presentan estrés laboral con una prevalencia del 36,3% y que este conlleva consecuencias en la salud mental relacionadas con la somatización, perturbación del sueño, ansiedad y depresión, en un 29,3%. Además, el Estudio Nacional de Salud Mental en Colombia señala que el 40% de la población de trabajadores entre la edad de 18 a 45 años ha sufrido de algún trastorno psiquiátrico asociado con el estrés, como por ejemplo, los trastornos de ansiedad que se manifiesta en un 19,5% y los trastornos del estado de ánimo con un 13,3% (Rcn-Radio, 2017).

Una investigación llevada a cabo por la Universidad del Cauca demostró que la población docente de dos universidades de Popayán desarrolla actitudes negativas y de inestabilidad hacia sus estudiantes causados por el estrés laboral, las largas jornadas de trabajo y el aburrimiento por la rutina. En dicha investigación se establece que el estrés está relacionado con el salario puesto que “en Colombia un docente gana menos que un profesional salariado, mientras que un docente tiene un salario promedio de \$1’517.220 mensualmente, un profesional recibe cerca de \$2’678.638.” (Universia Colombia, 2014). La situación es bastante preocupante ya que en diversos estudios se demuestra que la mayor motivación para un empleado es el dinero que recibe por el trabajo realizado.

A pesar de las referencias anteriormente mencionadas, la realidad es que a nivel nacional son pocas las investigaciones que se llevan a cabo sobre el tema del estrés laboral en la población docente y mucho menos, por no decir que ninguna, las que se encuentran enfocadas sobre los efectos positivos que pueden generarse por el estrés.

Según González (2014), “La investigación puede ser considerada por excelencia el puente que une la teoría y la práctica dentro del proceso de búsqueda del conocimiento.” En el área de la psicología, la investigación permite mejorar las teorías que actualmente están establecidas y que se enfocan en estudiar los procesos mentales y el comportamiento del individuo con relación al entorno físico y social que lo rodea. Por esta razón, la presente investigación busca aportar al conocimiento científico un nuevo sustento epistemológico que fortalezca el trabajo de la psicología dentro del contexto educativo.

La unificación del campo de la psicología y la educación ha tenido avances significativos y se ha consolidado a lo largo de los años para transformar las pedagogías, es por esto que la

psicología educativa se define como una disciplina cuyo propósito es emplear los métodos y teorías de la psicología general para aumentar el proceso activo del aprendizaje en el contexto educativo y orientar principios, modelos o procedimientos de enseñanza por medio del estudio psicológico sobre las problemáticas específicas que dificultan la comprensión y mejora de la educación (Arvilla, Palacio & Arango, 2011).

Este trabajo podría aportar a la psicología educativa un nuevo punto de vista, creando así una nueva visión de estudio la cual no se enfoca únicamente en comprender la evolución que tiene los procesos de enseñanza-aprendizaje puesto que no solo abarca la perspectiva del desempeño del estudiante, que frecuentemente es investigada en esta área, sino que además se interesa en determinar si existe una relación o diferencia entre el estrés laboral de los docentes que trabajan en el sector público y privado.

Objetivos

Objetivo General

Establecer las diferencias y similitudes que tiene el estrés laboral en los docentes del Colegio Privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa Pública San Francisco de Sales a partir de la aplicación de pruebas psicológicas para la identificación de las variables asociadas al estrés.

Objetivos Específicos

Medir el estrés laboral en los docentes del Colegio Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales a través de la aplicación del cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión) a fin de la identificación de la presencia estrés.

Definir las implicaciones y consecuencias que presenta el estrés laboral en los docentes del Colegio Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales a través de la aplicación de una entrevista semiestructurada.

Comparar las implicaciones que tiene el estrés laboral en la población docente del Colegio Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales por medio de la triangulación entre métodos.

Diseñar una cartilla de estrategias de afrontamiento para el estrés laboral en los docentes del Colegio Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales.

Estado del Arte

El estrés laboral es uno de los temas que ha tenido mayor importancia en el área organizacional, ya que está, es la responsable de asegurar el bienestar y la calidad de vida de los empleados; para la Organización Mundial de la Salud – OMS (2004), el estrés laboral es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Celis Osorio, 2017).

Este fenómeno se fue expandiendo notablemente y tanto las empresas como los trabajadores de todas las profesiones, buscaban prevenir cualquier daño causado en la salud por el estrés y generar un mayor grado de confort en las condiciones de su trabajo. El estudio del estrés laboral en el área educativa está enmarcado en la relación existente entre salud y educación, y por esta razón, esta temática tan importante, se ha venido trabajando a lo largo del tiempo. Gracias a esos aportes se tiene una visión clara sobre los avances significativos que están directa e indirectamente relacionados con la presente investigación.

Nivel Internacional

En España, los autores Cladellas Pros, Castelló Tarrida & Parrado Romero (2018), realizaron una investigación que tuvo por objetivo el analizar los efectos de la estabilidad contractual de los profesores universitarios en las dimensiones psicosociales de satisfacción, salud y estrés. Para este trabajo se utilizó un método descriptivo cuasi-experimental y se tomó como base el cuestionario ISTAS21, versión media, en lengua castellana, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, en el cual se evaluó a 145 profesores, empleados con situación laboral permanente y no permanente, en siete universidades públicas catalanas.

Seguidamente, se realizaron una serie de análisis de varianza (ANOVA) considerando las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones psicosociales evaluadas como variables dependientes y la estabilidad laboral (permanencia y dedicación laboral) como variable independiente. Como resultado general se estableció que los profesores de tiempo completo con contratos laborales temporales muestran una peor salud física y mental, mayores síntomas de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con profesores que tiene un contrato de tiempo completo y contrato estable; o profesores de tiempo parcial.

Esta investigación se toma como referencia ya que permite tener una visión clara de las causas que los docentes consideran estresantes, como lo son, la falta de control sobre una situación y la promoción profesional, lo que afecta a la salud, la percepción de satisfacción y la motivación.

En este mismo país, España, se lleva a cabo una investigación por la autora Tofolón Pernas (2017), en la Universidad de La Rioja, sobre el estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes de secundaria. El objetivo general está enfocado en detectar la presencia del síndrome y los sentimientos, emociones y daños que provoca. En la metodología, como muestra se tomó a docentes que padecieran el síndrome y los que se encuentran en una situación satisfactoria en su puesto de trabajo, y a ellos se aplicó cuatro entrevistas semiestructuradas para que los participantes reflejaran sus emociones y su forma de actuar ante esas situaciones.

En el análisis de los resultados se demuestra que una de las consecuencias más importantes del estrés laboral es el síndrome de Burnout, y los profesores que lo padecen presentan muchas características relevantes, como, la desmotivación, irritación, frustración, poco compañerismo, valoración negativa del desempeño, entre otras. El síndrome se desarrolla actualmente en las aulas de clase ya sean pequeñas o grandes.

La autora con esta investigación ayuda tener un punto de vista claro sobre la percepción que tienen los docentes frente a sus estudiantes cuando se presentan esos síntomas, por ejemplo, la creencia que tienen sobre que su desempeño no es un resultado valioso para nadie, que los estudiantes no se esfuerzan, son distraídos y no participan en las actividades planteadas.

En el Instituto Politécnico Nacional en la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Biotecnología de México, los autores García Monroy, Martínez Allende & Linares González (2017), realizaron una investigación para identificar los factores que encaminan el estrés del docente y los factores que afectan en el desempeño académico del estudiante debido a esta problemática. Este trabajo utilizó el enfoque mixto que consta de dos etapas, la primera es cuantitativa, en la que se aplicó un test a 30 docentes, y la segunda etapa, la descriptiva, también aplicó un test a 100 alumnos, para detectar las múltiples fuentes del estrés laboral dentro del contexto educativo.

Entre los resultados generales, se manifiesta que las fuentes de estrés en los docentes son: El trabajo administrativo, la poca disposición de los estudiantes, bajos recursos para hacer su trabajo, sobrecarga laboral, programas mal definidos y falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente. La percepción que tiene los estudiantes hacia sus profesores es: La poca atención que generan hacia ellos, la creencia de que un 60% de los docentes está estresado, que hacen regaños innecesarios, las clases son tediosas, no transmite una buena vibración y con respecto al género, que las profesoras se encuentran más estresadas que los profesores.

Esta investigación es de gran importancia como referencia debido los autores decidieron trabajar con ambas poblaciones del contexto educativo, lo que nos da una perspectiva amplia

sobre la temática, y en ella se conoce las percepciones que cada uno tiene sobre el otro, además de incluir el estudio de los factores generadores del estrés.

En Bolivia, La Paz el autor Cardozo (2017), diseña una investigación enfocada en la valoración de las manifestaciones psicósomáticas de estrés que presentan aquellas personas que ejercen labores docentes, sean estas mujeres o varones, educadores de ciclo primario o secundario, profesores de escuelas públicas o privadas, o los que se desempeñan en escuelas urbanas o rurales. La aproximación metodológica es de tipo descriptiva, no experimental, transeccional. Se trabajó con una muestra no probabilística.

Los resultados se presentan en relación a las categorías de análisis señaladas en los propósitos del estudio, las mismas comprenden los niveles de síntomas y manifestaciones de estrés según el sexo, en este aspecto se denota mayor presencia en el sexo femenino. En el ciclo con el que trabajan (primaria-secundaria), los docentes se exponen a una mayor presencia en el nivel primario. En la categoría de escuelas públicas o privadas, expresa un mayor índice de frecuencia de síntomas de estrés en los docentes que trabajan en colegios privados y sobre la ubicación geográfica (rural y urbana) se presenta un equilibrio para ambos grupos.

En el estudio se abarcan diferentes contextos y características del docente que presenta estrés, que de alguna manera invita a concientizar sobre la vulnerabilidad que tiene esta población en específico por encontrarse frente diversas fuentes de tensión y estrés que disminuyen el desempeño en sus funciones, por esta razón, se deja claro la importancia de implementar programas que atiendan la problemática estudiada.

El mismo autor, en el año 2016, había llevado a cabo una investigación para describir las expresiones psicológicas y somáticas del estrés que presentan los profesores que cursan el

programa de desarrollo profesional en licenciatura en ciencias de la educación para maestros titulados de la Universidad Salesiana de Bolivia. La metodología comprende una investigación de tipo no experimental, transeccional descriptiva, además, se plantea como muestra no probabilística a un total de 135 personas, a las cuales se les aplicó el cuestionario de síntomas, manifestaciones psicosociales y físicas del estrés.

Los resultados expresan de manera evidente la presencia de expresiones psicosomáticas de estrés en los profesores participantes del estudio. Dichas expresiones se dividen en dos dimensiones, el síntoma físico que está conformado por la somatización, esta se señala como un indicador de estrés relevante; y los síntomas psicológicos que están conformados por la depresión, sensibilidad interpersonal y ansiedad, en ellos se evidencia elevadas expresiones depresivas, en el segundo síntoma psicológico se plantea que los estudiantes pueden ejercer cierta influencia en el desarrollo personal y psicosocial del docente, y finalmente, se expresan la presencia clara de ansiedad como síntoma de estrés.

Como aporte, la investigación del autor, proporciona una mayor comprensión sobre las consecuencias del estrés que se puede presentar en el docente de manera personal y como esas manifestaciones psicosomáticas perjudican el desarrollo integral. Igualmente, se plantea la necesidad de generar políticas de intervención para el estrés.

Por otra parte, en la Universidad de Piura en Perú, Novoa Chapillín (2016), plantea como objetivo de su investigación, el identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio privado San José de Monterrico. Para este trabajo se utilizó el enfoque cuantitativo con modalidad descriptiva que seleccionó como muestra a un grupo de treinta y seis (36) profesores de secundaria del colegio, a los cuales se les aplicó

una encuesta previamente elaborada para estudios similares denominada Escala ED-6, que contiene 77 preguntas en seis dimensiones preestablecidas: Ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento.

Como resultados y conclusiones generales, ninguna de las seis dimensiones en las que se agrupan los factores asociados al estrés muestra cuadros clínicos de estrés o indicios del síndrome del Burnout en los profesores. Sin embargo, la dimensión que tiene un mayor impacto son las creencias desadaptativas, seguida por las presiones y la desmotivación. Dentro de las creencias, las variables que denotan mayor potencial de generar estrés son: La afirmación que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, el nivel de salario como factor motivador, el reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad y la exigencia de los padres hacia ellos, más allá de lo que estos pueden dar.

La relación de este estudio con la presente investigación, es importante puesto que se toman en cuenta diversas características asociadas al estrés que se presentan en los colegios privados como, por ejemplo, la asociación entre el tipo de contrato (determinado o indeterminado), la edad, el estado civil, la actualización profesional y el trato con sus superiores.

Nivel Nacional

En Bogotá D.C., la autora González González (2018), diseña un proyecto investigativo en el que se pretende analizar los factores que inciden en el estrés laboral en docentes dedicadas al trabajo con la primera infancia en diferentes instituciones de estrato dos y tres de la localidad de Fontibón. La metodología de investigación utilizada fue de tipo cualitativa con enfoque investigación acción educativa, usando como instrumento el test de estrés laboral JSS a nueve profesoras que trabajan en el jardín infantil "La casita de Mickey", en la Institución Educativa

Distrital (I.E.D.) Pablo Neruda y 3 hogares infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se evidencia que en los principales factores laborales generadores de estrés se encuentran situaciones como: Trabajo extra sin remuneración, reuniones de último momento, pocos beneficios, dificultad de promoción, malas relaciones interpersonales, pocas posibilidades de comunicación asertiva con los superiores, inconvenientes frecuentes con padres de familia o pares y poco apoyo.

Del mismo modo, algunas de las manifestaciones presentadas en las docentes son dolor de estómago, piernas, espalda, cabeza, a nivel físico; y desde el ámbito fisiológico las respuestas presentadas son el cansancio y la ansiedad, que se generan de manera frecuente en las funciones diarias, mientras que a nivel psicológico se presentan afectaciones basadas en la tristeza, angustia, depresión, malgenio, rabia o ira de manera repentina, haciendo que en muchas ocasiones las docentes presenten incomodidad o desánimo frente a su lugar de trabajo y por las responsabilidades a realizar.

Dicha investigación es de gran relevancia como referencia, ya que la autora genera una visión más específica de la población con que se trabajará y en la cual está inmersa la asociación de las características culturales presentes en el contexto colombiano. Además de incluir una detallada presentación de los síntomas y consecuencias del estrés en los docentes.

Otra contribución relevante es la investigación de la Pontificia Universidad Javeriana, llevada a cabo por Echeverry, Monsalve & Moran (2016), la cual se enfocó en identificar la estrategia de afrontamiento para el estrés laboral más usada por los docentes que presentan nivel de estrés muy bajo y bajo, de un colegio de la ciudad de Cali en Colombia. La metodología utilizada está

orientada en un estudio descriptivo, de tipo cuantitativo y de modalidad no experimental, cuyas variables de estudio fueron las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés laboral. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario para la evaluación de estrés y la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M). La muestra seleccionada fue de 42 docentes de una institución privada de la ciudad.

La hipótesis formulada inicialmente fue que la estrategia de afrontamiento “Apoyo Social” es la más utilizada por estos docentes, sin embargo, en los resultados generales, se muestra que los 12 docentes que cumplieron con los criterios de inclusión y presentaron niveles de estrés muy bajo y bajo, señalan que las estrategias que ellos aplican son: Solución de problemas, la religión, la reevaluación positiva y el apoyo profesional.

Desde esta misma perspectiva, se puede decir que esta investigación se considera importante porque utilizó el cuestionario para la evaluación de estrés, lo que hace que este antecedente aporte criterios de validación y análisis, además de garantizar el uso válido del instrumento para los propósitos establecidos. Así mismo, abarca la temática desde el área de los colegios privados.

En esta universidad también se realizó una investigación de la temática llevada a la práctica por los autores Cleves Calderón, Guerrero Chaparro & Macías Pereira (2014), el objetivo de este trabajo fue identificar las condiciones laborales que generan estrés en un grupo de docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá, mediante un análisis descriptivo correlacional, para lo cual se utilizaron instrumentos como el cuestionario de estrés, la ficha socio-demográfica de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales y el cuestionario de condiciones generadoras de estrés.

El estudio se aplicó a 46 docentes quienes participaron de manera voluntaria, dando como resultado en el análisis estadístico un nivel predominantemente alto y muy alto de estrés y las condiciones laborales que lo generaron fueron: Sobrecarga, limitantes de tiempo y ambiente institucional. En las conclusiones se evidencia una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y algunas condiciones laborales.

Lo que establecen estos autores en el trabajo es de gran importancia porque se resumen de manera detallada los hallazgos encontrados entre la relación de las condiciones generadoras de estrés y diferentes variables como sexo, edad, antigüedad y área de trabajo, ofreciendo una visión amplia de las características que tiene esta problemática.

El siguiente estudio trata sobre la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo, investigación llevada a cabo por los autores Santos & Peña (2013), en la Universidad del Rosario. El objetivo consistió en medir la frecuencia de presentación de estrés de origen laboral en docentes de pre-escolar del municipio de Chía – Cundinamarca en el segundo periodo del año 2012. La metodología utilizada fue un estudio transversal y la muestra la conformó 29 maestras, en edades entre los 24 y 44 años, con nivel educativo mínimo de técnico en preescolar y con antigüedad mínima de 1 año. Ninguna de las participantes se encontraba en estado de embarazo y todas tenían a su cargo grupos de 10 a 15 niños menores de 5 años.

Se aplicó el Cuestionario para la evaluación de estrés, además, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), para recolectar datos personales. Como resultado, dentro de los síntomas de estrés, se encontró que en orden de frecuencia, se presentan: Dolores en el cuello y espalda o tensión

muscular, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, cansancio, tedio y desgano, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes y sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. Así mismo, dentro de la Encuesta Nacional se concluyó que, el ambiente físico es bueno, el espacio es adecuado, la iluminación es buena y hay buenas condiciones para el desarrollo del trabajo.

Este artículo proporciona un análisis amplio sobre la incidencia que tienen las condiciones de trabajo sobre el estrés, lo que contribuye a realizar una mejor evaluación de las herramientas a formular como parte de esta labor. Además de tener en cuenta las limitaciones que se pueden encontrar como, por ejemplo, el desinterés por parte de la institución para participar y el difícil acceso a las profesoras.

Nivel Local

La investigación realizada por Gallardo, Vergel & Gómez (2018), tuvo por objetivo crear un modelo estructural asociado a establecer la validez y fiabilidad de la escala para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas que orientan clases a niños en situación de discapacidad. El método utilizado fue un estudio descriptivo y transversal que analiza la validez del constructo a través del análisis factorial confirmatorio, de correlación y comparación; la consistencia interna se estimó mediante el coeficiente alfa de cronbach. La muestra estuvo constituida por 107 participantes seleccionados de la población de docentes de instituciones educativas públicas y privadas del municipio de Cúcuta, Colombia.

En los resultados se presentan una fiabilidad y validez alta para el diagnóstico de estrés en docentes, escala conformada por 70 ítems. La escala propuesta para docentes en el Municipio de Cúcuta, respecto de otras escalas de estrés, advierte un cambio estructural por cuanto considera un número menor de indicadores, indicadores reasignados y una menor cantidad de constructos o

dimensiones, constituyéndose en una escala para la medición del estrés docente que ofrece garantías de fiabilidad y validez para la evaluación. Los factores que más correlacionan con la puntuación total en la escala fueron, depresión, auto-concepto, competencias, empatía y ansiedad. Las correlaciones altas se manifestaron entre factores ansiedad y depresión, y entre presiones con respuestas de estrés.

Se evidencia que este estudio es importante ya que demuestra que el interés por indagar la problemática en el área metropolitana de Cúcuta. Además de enfocarse en docentes que tienen a su cargo estudiantes en situación de discapacidad, lo que plantea un punto de vista nuevo y que ciertamente se encuentra relacionado con el estrés.

Así mismo, la autora Vega Montagut (2019), realiza una investigación para la exploración del proceso de enseñanza desde la existencia o ausencia del síndrome de Burnout, en docentes universitarios del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, sede Villa del Rosario. La metodología se enfoca en un estudio mixto con predominancia cualitativa, bajo un método descriptivo transversal. Los instrumentos utilizados fueron, entrevista semiestructurada, cuestionario abierto y Escala de Desgaste Ocupacional, y estos fueron aplicados a la muestra de 9 Docentes del Programa de Psicología.

Los resultados de dicha investigación indican una presencia del Síndrome, con prevalencia alta en el 33.3% de la población y baja en el 66.7%. De igual forma se destacan procesos de enseñanza enfocados al modelo constructivista que se encuentran plasmados dentro del PEI de la Universidad, hallando finalmente una relación significativa entre las variables de estudio. Como conclusión se plantea que las estrategias de apoyo al proceso de enseñanza articulada desde el pensamiento pedagógico de la Universidad en los temas de promoción de hábitos saludables,

estrategias de afrontamiento y capacitación en la labor docente, permitirán ampliar el conocimiento frente al modelo pedagógico y la praxis que se pueda dar desde este.

La relación de este estudio es importante porque toma en cuenta las consecuencias a largo plazo que puede llegar a generar el estrés a los docentes como, por ejemplo, padecer el síndrome de Burnout y afectar en la salud mental, social y en el desarrollo de las actividades laborales. Además, que dicha problemática no solo depende de los docentes, sino que también implica a la institución cuando se presenta un clima laboral y manejo inadecuado de las situaciones administrativas.

En conclusión, para la formulación de la presente investigación fue necesario realizar una recopilación de información de manera sistemática sobre los estudios que previamente han sido diseñados y de las diferentes fuentes que sirven como base para la obtención de datos en cuanto a resultados, conclusiones o limitaciones existentes en el análisis del problema planteado.

Marco Teórico

En este apartado se define los conceptos principales y técnicas requeridas para el desarrollo de la temática a trabajar. En el primer capítulo se pretende ofrecer un acercamiento conceptual sobre la psicología en general y enfocada al área educativa, retomando contenidos relevantes que se desarrollan en ésta. En el segundo capítulo se abarca toda la contextualización sobre el estrés, las manifestaciones, los tipos y las teorías.

Así mismo, el tercer capítulo está encaminado a hablar sobre la problemática planteada del estrés en la población docente. En cuarto capítulo, se retoman los aspectos relacionados al estrés laboral, los componentes, síntomas, consecuencias y tipos. Por último, se hará referencia a las técnicas de afrontamiento y prevención del estrés laboral.

Capítulo 1: Psicología Educativa

La palabra Psicología proviene del griego “*Psyche*” que se define como alma o espíritu y “*Logos*” que significa tratado o estudio. Al unificar estas dos concepciones se habla de que la psicología es el estudio de alma. Sin embargo, desde que la psicología se estableció como una ciencia ha sido difícil tener una noción clara sobre la definición. El autor Barón (2008), expone que la psicología es la “ciencia de la conducta y los procesos cognoscitivos” (Citado por Sotelo Narváez, 2016).

Así mismo, se puede decir entonces que la psicología:

Es la ciencia que estudia los procesos psicológicos de la personalidad a partir de su manifestación externa, es decir, la conducta. La Psicología es el estudio científico de la conducta y la experiencia, de cómo los seres humanos sienten, piensan, aprenden y conocen para adaptarse al medio que les rodea (Sotelo Narváez, 2016).

A finales de los noventa, el papel desempeñado por las políticas planteadas del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI), gestionado por Colciencias, generó el progreso de la concepción de la psicología como una ciencia, ya que en dichas políticas se fortaleció la instauración y el crecimiento a gran escala de grupos investigativos, registros calificados y acreditaciones de calidad. Así mismo, Puche-Navarro & Ossa (2015), “identifican que el mayor crecimiento en la producción de la psicología colombiana se encuentra entre los años 2000-2010, este fenómeno es calificado por los autores como el periodo del nacimiento de una comunidad científica que es productiva.” (Citado por Restrepo, Londoño & Gómez, 2015).

El campo de la psicología a lo largo de los años ha contribuido en el área educativa desde muchos puntos de vista, alguno de estos es: Que le proporciona a la pedagogía elementos científicos para una mejora en la práctica y que se han generado estrategias para las técnicas asociadas al trabajo sobre las injusticias sociales que están relacionadas con la enseñanza. La relación entre psicología y educación para Bahía Bock (2003), “necesita ser analizada críticamente, develando el discurso y las concepciones construidas, la psicología ha fortalecido las nociones naturalizadoras de la pedagogía, y el ocultamiento de lo que la educación tiene de proceso social, a lo que denomina una complicidad ideológica” (Citado por Carrasco, 2010).

Según Hernández (2008, citado por Cabrera, Mandoza, Arzate & González, 2015), la psicología educativa tiene como objetivo principal:

Entender la enseñanza, el aprendizaje y cómo mejorar la educación. Esta disciplina se enfoca en el estudio psicológico de los problemas cotidianos de la educación, a partir de los cuales se derivan principios, modelos, teorías, procedimientos de enseñanza y métodos, prácticas de planeación, instrucción y evaluación; asimismo,

desarrolla métodos de investigación, análisis estadísticos y procedimientos de medición y evaluación para estudiar los procesos que desarrollan los estudiantes en su transcurso formativo, ya sea en el nivel escolarizado o en el no formal.

Por consiguiente, la psicología educativa se basa en comprender la enseñanza y el aprendizaje, pero para lograr un avance significativo, es fundamental la investigación enfocada en diseñar instrumentos o estrategias que permitan entender el desarrollo los procesos orientados hacia el estudio psicológico de los problemas particulares de la educación (Arvilla, Palacio & Arango, 2011).

Henson & Eller (2000), proponen que la línea de investigación en psicología educativa debe estar encaminada a mejorar el impacto sobre el análisis de los cambios sociales, políticos y culturales en los sistemas educativos, así mismo, restaurar o cambiar las estrategias utilizadas para los ambientes en donde se evidencie la pobreza, discriminación racial, desigualdad, violencia y exclusión, con el fin de generar una educación de calidad. Además, frente a este proceso, es necesario incluir al acudiente para que tenga conocimiento sobre desarrollo escolar del estudiante (Citado por Erazo-Santander, 2012).

En consonancia con lo anterior, se plantea agregar a las políticas educativas el uso sobre las funciones psicológicas necesarias y la creación de programas de prevención de los malos hábitos, como lo son, el consumo de drogas, alcohol y/o tabaco, e igualmente prevenir los problemas de suicidio, dificultades de personalidad, desarrollo social y moral, cuyo propósito general sería el mejoramiento de la convivencia escolar (Erazo-Santander, O. 2012).

La investigación en el área de la psicología educativa trabaja frecuentemente con temáticas relacionadas al aprendizaje, la educación formal y los fenómenos escolares, dejando a un lado

otros aspectos importantes que también deberían tomarse en cuenta, por ejemplo, las políticas públicas, las evaluaciones del sistema educativo, las problemáticas de la educación informal o los factores extraescolares, que son aquellas circunstancias que ocurren fuera del entorno escolar pero que están relacionados con la educación (Restrepo, Londoño & Gómez, 2015).

Capítulo 2: Estrés

En este capítulo se abarca toda la contextualización sobre el estrés, las manifestaciones, los tipos y las diversas orientaciones teóricas.

Definición de Estrés

El estrés tiene su origen del término “*sajòn stress*” que quiere decir, tensión y respuesta del individuo. Cuando la persona se ve expuesta a circunstancias que requiere una demanda en los cambios del repertorio conductual de su cotidianidad, se puede ver deteriorada su capacidad de control sobre los acontecimientos o ámbitos más demandantes de su integridad; estas situaciones generan respuestas a nivel fisiológico que lo preparan para generar un beneficio o sufrir un desgaste (Galán & Camacho, 2012).

Analizando la evolución conceptual que ha tenido el estrés, se evidencia que éste proviene de la Física, gracias a las investigaciones realizadas por Robert Hooke en el siglo XVII. El autor habla del estrés “como la relación entre la carga externa ejercida sobre un objeto y la deformación experimentada por el mismo. El cuerpo responde con una reacción proporcional a la fuerza con la que se ha actuado sobre él.” Se plantea entonces que la relación inicial se da como una respuesta de tensión, esta puede ser: elástica, ya que cuando el cambio se produce, en algún momento éste se pierde para volver al estado inicial; y plástica, cuando la fuerza que se ejerce, deja de actuar en el cuerpo y el proceso se vuelve estático (Jiménez Ortiz, 2010).

Por otra parte, Hans Selye (1907-1982), fue el primer austriaco en investigar el estrés en la década de 1930. Introdujo conceptos sobre los efectos que tiene el estrés en el cuerpo y empleó el término de la física para estudiar este fenómeno, además, es el responsable de introducir el vocablo estrés en el campo de la medicina en 1936 (Ferreira Furegato, 2012).

El autor realizó una crítica sobre el trabajo anteriormente establecido por Hooke, puesto que en la física los estresores no tomaban en cuenta el factor psicológico como activador de las respuestas frente a las situaciones de estrés (Jiménez Ortiz, 2010). Sin embargo, Selye deja en claro que ni este factor ni el físico, basado en la presión ejercida sobre un cuerpo, deben ser considerados como únicos. Para Selye en (1959, citado por Londoño Arredondo, 2011):

El estrés es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia que origina tensión física y psicológica al estimular el equipo neurobioquímico que posee el hombre para enfrentar los estímulos externos que ponen en peligro su vida. Desde este punto de vista, el estrés no se refiere a la demanda ambiental, sino a sus consecuencias, (Pág. 76).

Así mismo, los autores Lazarus & Folkman en 1984 abordaron el tema del estrés en su teoría de la Apreciación Cognitiva, donde refieren que “el origen del estrés se debe a ese momento donde la persona interactúa con su entorno. El estrés no surge ante cualquier contexto, sino que dependen de las situaciones que se presenten y la reacción que se tenga ante estas” (Barrera Rodríguez, 2013). Este proceso de interacción se debe a las condiciones que la persona tiene en el entorno, ya sea real o imaginario.

Según Rosales Fernández (2014), el fisiólogo Walter Cannon en 1914 empleó por primera vez la palabra “*Stress*” en el área científica, al descubrir en una investigación sobre la secreción

de la adrenalina, que está influenciaba los factores emocionales y gracias a esto se generaba el síndrome de “*lucha-huida*”. Además, “empleó el término homeostasis para referirse a la tendencia que poseen la mayoría de los seres vivos para mantener un equilibrio fisiológico.”

Peiro (1999), define el estrés como “un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye en buena medida a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y desempeño eficaz en muchos aspectos de la vida.” El estrés se retoma en este punto de vista como una situación común, que se considera perjudicial si la experiencia que se vive no es controlada por la persona (Barrera Rodríguez, 2013).

Actualmente el estrés se define como “un fenómeno que afecta a los seres humanos en sus procesos de adaptación”, porque se presenta como resultado de un desajuste entre la exigencia del contexto y las respuestas de la persona para dar solución a los requerimientos que pueden llegar a generarse en el entorno (Hincapié & Restrepo, 2016).

Manifestaciones del Estrés

Las manifestaciones que se pueden presentar en el estrés tienen un resultado negativo que perjudica el funcionamiento de la persona, y estas varían dependiendo del área afectada (Arbeláez & Useche, 2013), las cuales son:

Área conductual.

En esta área el problema es más fácil de identificar ya que los comportamientos son evidentes. Estos son: Falta de entusiasmo, ausentismo laboral, alteración del sueño que genera cansancio, aumento en el consumo de fármacos, alcohol, tabaco o bebidas energizantes, aparición de tics, bajo nivel de energía y ánimo, entre otras.

Área cognitiva.

El área cognitiva se ve afectada cuando el nivel de estrés, la demanda del trabajo y la falta de afrontamiento son muy altos, puesto que compromete y perjudica los procesos psicológicos básicos del individuo. Según Naranjo (2009), las dificultades que se manifiestan son: Disminución de la atención, reducción de la memoria, poca capacidad para resolver conflictos, aumento de los errores en las tareas del trabajo, no seguir patrones lógicos, pensamientos negativos de sí mismo y de otras personas, entre otros (Citado por Arbeláez & Useche, 2013).

Área emocional.

Según Arbeláez & Useche (2013), el estrés afecta el proceso de regulación emocional ya que altera el significado apropiado de una situación en específico, generando intolerancia, bajo nivel de paciencia, autoritarismo y falta de consideración, que refleja en el individuo una baja autoestima.

Tipos de Estrés

El tipo de estrés depende de la forma en cómo se toman, describan y se interpretan los sucesos en el trabajo. Un mismo acontecimiento puede representar un mal estrés para una persona en su ambiente laboral y un buen estrés para otra; esto quiere decir que lo que afecta no es lo que ocurre, sino la manera como se percibe y de esta forma se desarrollan las consecuencias positivas o negativas.

Eustrés-Distrés.

El eustrés “representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara el cuerpo y la mente para una función óptima.” Por esta razón, la persona se caracteriza por mantenerse en un estado de equilibrio y disfrutar de

las experiencias que percibe (Pérez, García-Viamontes, García-González, Ortiz & Centelles, 2014).

Los investigadores refieren que el estrés positivo es necesario para la vida, sin embargo, no se debe sobrepasar los niveles porque estos pueden convertirse en adictivos, como le sucede a las personas “buscadoras de sensaciones” que realizan actividades que ponen en riesgo su salud (Blanco, Cantillo, Castro, Downs & Romero, 2015).

Por otra parte, el estrés según Villavicencio Valdez (2013), es: “una respuesta desactivadora o inhibidora del proceso adaptativo”, está se presenta cuando la demanda del medio supera las respuestas que el individuo genera para resolverla o cuando el cuerpo no activa los recursos necesarios.

Agudo-Crónico.

Estos tipos de estrés tienen serias repercusiones sobre la salud. En el estrés crónico la persona se ve afectada frecuentemente por la situación estresante, sin importar que esté tenga poca intensidad, mientras que el estrés agudo, se produce en los acontecimientos que son muy estresantes para la persona y estos están acompañados de un alto nivel de intensidad, (Comisiones Obreras de Castilla y León, 2014).

Nivel óptimo de estrés.

El estrés condiciona la conducta de un individuo lo que conlleva a responder a las demandas del contexto de una forma u otra, cuando el estrés sobrepasa los límites se originan problemas en la salud, por esta razón, según el autor Neffa (2015), “toda persona requiere niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino a las exigencias del entorno.”

Orientaciones Teóricas del Estrés

Las investigaciones sobre el estrés han sido estudiadas desde las áreas de la medicina, biología y psicología con distintos enfoques teóricos, que han aportado a la generación una mayor comprensión sobre la temática. La primera orientación teórica está basada en la respuesta, propuesta por los autores Cannon & Selye, resaltando la importancia sobre los enfoques fisiológicos y bioquímicos. La segunda orientación es formulada por Hooke, Holmes & Rahe, ellos establecen que el estrés está centrado en estímulos, y por último, la orientación basada en la interacción desarrollada por Lazarus & Folkman (Berrío & Mazo Zea, 2011).

Teorías basadas en la respuesta.

Según Holguín Chica (2017), la teoría basada en la respuesta toma como eje central que “el organismo siempre está en busca de equilibrio, y en esa búsqueda el organismo debe responder a los estímulos o demandas del medio”, (Pág. 25).

El fisiólogo Walter Bradford Cannon comenzó a investigar sobre el estrés en la época de 1929. Introdujo el término de “*Homeostasis*” que según Barradas Alarcón (2018), se define como “la capacidad que tiene todo organismo para mantener constante un equilibrio interno.” El autor creía que el cuerpo puede tolerar algunos estresores, sin embargo, si estos se presentan por mucho tiempo, se genera una debilidad en los sistemas biológicos y de esta manera surgen los niveles críticos de estrés, que producen un desequilibrio de los mecanismos homeostáticos (Paz Lozoya, 2011).

Cannon evidenció la respuesta de “*Ataque-Huida*”, esta es emitida por los organismos y se da de forma automática como un sistema de defensa ante los estímulos amenazantes externos o

internos. En este proceso se activa el sistema nervioso simpático y el sistema endocrino, lo que induce al cuerpo a aumentar el grado de adrenalina y noradrenalina (Barradas Alarcón, 2018).

Por otra parte, Hans Selye define el estrés como “el estado que se manifiesta por un síndrome específico que trata respuestas inespecíficas del organismo a las demandas hechas sobre él.” Para este autor, el estresor es el agente que perjudica el equilibrio y la demanda que se presenta es única. Se necesita de la activación del eje hipotalámico, hipofísico y suprarrenal que impulsa los corticoides y del sistema nervioso autónomo para generar una respuesta, cuando esta activación persiste entonces se desarrolla el “*Síndrome de estrés*” (Márquez & Vellojín, 2014).

Así mismo, en las actualizaciones sobre su trabajo, Selye estableció que el estresor no solo es físico, sino que también puede basarse en los componentes psicológicos, cognitivos y emocionales. Además, plantea el Síndrome General de Adaptación (SGA) que es un mecanismo tripartito que se caracteriza por generar: Hipertrofia suprarrenal, signos de ulcera péptica, atrofia del timo y ganglios linfáticos (Barradas Alarcón, 2018), el síndrome incluye 3 etapas:

Fase de alarma o alerta: Según Márquez & Vellojín (2014), la fase de alarma se establece cuando la respuesta activa las defensas del organismo, esta es una reacción innata frente a los estímulos a los cuales no está adaptado. La fase se subdivide de dos maneras, la primera llamada choque, que es la reacción inmediata, y la segunda llamada contra-choque, en la cual el proceso se hace más evidente, es una reacción de rebote determinada como un sistema de defensa contra la primera sub fase.

Fase de Resistencia: En esta fase el cuerpo se prepara para generar estrategias de afrontamiento frente la situación estresante de manera rápida y en el momento que se presenta, además, si el estresor se mantiene, la respuesta de alerta se fortalece. Según Ospina Stepanian

(2016), “se presenta una activación de las glándulas suprarrenales, segregando cortisol, a fin de que esta nutra de manera inmediata los principales órganos tales como corazón, cerebro y sistema osteo-muscular; simultáneamente, el cortisol mantiene activa la generación de reservas energéticas.”

Fase de agotamiento: La última fase inicia cuando el estresor amenazante se ha presentado por mucho tiempo, lo hace que se generen alteraciones graves en el organismo, puesto que el cuerpo ya no tiene más defensas para combatir el estrés. Según Selye la consecuencia de llegar a esta fase es tener una mayor predisposición a sufrir de enfermedades crónicas, porque las hormonas secretadas están agotadas al producir constantemente una respuesta frente al estrés, lo que dificulta el proceso de concentración, atención y memoria (Florencia Daneri, 2012).

Teorías basadas en el estímulo.

También es llamada teoría ambientalista, cuya orientación se enfoca en el estudio sobre los estímulos ambientales que alteran el funcionamiento del cuerpo. Se sostiene que el estrés se localiza en el ambiente y no en la persona, por esta razón, dicha teoría es utilizada en el área de la psicopatología para explicar los síntomas del estrés y el desequilibrio del individuo (Herrera, Coria, Muñoz, Graillet, Aranda, Rojas, Hernández & Ismail, 2017).

Robert Hooke refiere el estrés como “la relación entre la carga externa ejercida sobre el objeto y la deformación experimentada por el mismo, dependiendo del resultado de las propiedades estructurales del objeto y de las características de la fuerza externa.” Dicha definición está basada en la Ley de la Elasticidad establecida por el mismo (Jiménez Brito, 2012).

Seguidamente, los autores Thomas Holmes & Richard Rahe en el año de 1967, precedidos por el trabajo de Hooke, establecieron que el estrés es “una reacción del organismo frente a los

estímulos externos”, generados por el ambiente, que se encuentran fuera del cuerpo y estos pueden llegar a sobrepasar la capacidad de respuesta alterando el funcionamiento del individuo (Holguín Chica, 2017).

A pesar de que el planteamiento de esta teoría fue aceptado, se generaban algunas interrogantes con respecto a los estresores, ya que lo que podría ser estresante para una persona, no podría serlo para otra. En este sentido, el autor Weitz en 1970 señaló 8 categorías como tipos de estresores, las cuales son: El rápido procesamiento de la información, estímulos ambientales dañinos, la percepción de sentirse amenazado, la alteración en la función fisiológica, aislamiento y confinamiento, el sentirse bloqueado, la presión generada por el grupo y la frustración, (Márquez & Vellojín, 2014).

Teorías basadas en la interacción.

Según Herrera & colaboradores (2017), esta teoría está enfocada en la relación que tiene la persona con el entorno y su respuesta frente al estrés. De esta manera, el estrés se define como el conjunto de situaciones o incidentes que involucra tanto al individuo como al entorno, y las consecuencias que conlleva como el malestar de la salud y el bienestar.

Con relación a lo anterior, Richard Lazarus resalta la importancia sobre los factores psicológicos enfocados en el área cognitiva, ya que estos actúan como agentes mediadores sobre los estímulos estresantes y las respuestas del estrés. En 1986 este autor, junto con Folkman, establecieron la “*Evaluación cognitiva*”, que es un proceso evaluativo en el cual se determina por qué y hasta qué punto, una relación determinada entre la persona y el entorno, es estresante. Este proceso es el componente mediador y el concepto fundamental de la teoría (Berrío & Mazo Zea, 2011). Ellos proponen 3 tipos de evaluación:

Evaluación primaria: Es el tipo de evaluación inicial que se produce en cada encuentro dependiendo de la clase de demanda que forma, puede ser interna o externa.

Evaluación secundaria: Esta ocurre después de la evaluación primaria y abarca toda la valoración personal que se realiza sobre los recursos y estrategias que se pueden utilizar para afrontar la situación de estrés.

Reevaluación: Se basa en el proceso de retroalimentación para corregir o mejorar las evaluaciones realizadas anteriormente.

Capítulo 3: Estrés en Docentes

Según los autores Kyriacou & Sutcliffe (1978), el estrés del docente se define como “aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos.” (Citado por Sánchez Álvarez, 2010).

En la encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo (2007), se encontró que la población laboralmente activa, entre el 20 al 30% manifestaron altos niveles de estrés. Además, en el estudio que tuvo por objetivo evaluar si se presentaba estrés laboral y las consecuencias en salud mental en docentes de un colegio de Colombia, se determinó que los docentes si presentan estrés con una prevalencia de 36,3% y 29,3% respectivamente. Las consecuencias implicadas fueron la ansiedad, depresión, perturbación del sueño y somatización (Guevara, Sánchez & Parra, 2014).

Un estudio realizado en España, demuestra que el 64,2% de docentes de primaria y secundaria reconocen que presentan estrés, así mismo lo manifiesta el 44,1% de los médicos y enfermeras.

Gil-La Cruz en el 2009 corrobora estos datos en la encuesta publicada por la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo. Esto se debe a que los profesionales de dichas áreas trabajan con personas y la labor que ejercen genera una gran responsabilidad social (Citado por García & Gil-La Cruz, 2016).

Modelo de Estrés Docente

Los autores Kyriacou & Sutcliffe en 1978 crean el “Modelo de Estrés Docentes” con el fin de explicar cómo se presenta el estrés laboral en esta población. Dicho modelo consta de ocho componentes esenciales que manifiestan que el estrés se basa en la evaluación cognitiva que los docentes tienen con respecto a su habilidad para resolver o reducir las problemáticas del trabajo (Zorrilla, 2017).

El primer componente, son los estresores ocupacionales potenciales, estos están conformados por los aspectos del trabajo que pueden ocasionar el estrés como, por ejemplo, los constantes llamados de atención durante la clase, tener a cargo muchos estudiantes, alta intensidad horaria, entre otras. El segundo componente es la valoración, en este punto, el docente realiza una evaluación sobre los posibles estresores que se pueden presentar en su contexto laboral, aquí influye la percepción de las características individuales de cada persona. Además, el tercer componente es el estresor real, se presenta por las situaciones que el docente percibe como una amenaza para su bienestar (Zorrilla, 2017).

Así mismo, el cuarto componente, son las estrategias de afrontamiento y el quinto, es la respuesta del estrés del docente, esta es única en cada individuo y puede ser una reacción fisiológica, psicológica y/o conductual. El sexto componente es el síntoma crónico, caracterizado por los efectos negativos prolongados por el estrés. El séptimo componente son las

características individuales del docente como, por ejemplo, la actitud de la persona, las experiencias vividas en el trabajo, los valores personales, entre otras. Y por último, los estresores potenciales no ocupacionales que hacen parte de los problemas personales del docente (Zorrilla, 2017).

Situaciones de Estrés en los Docentes

En el contexto educativo los docentes están expuestos a muchas situaciones o acontecimientos que pueden llegar a ser un estresante para ellos. Según de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2011), algunas de las situaciones que se presentan son:

Tabla 1: Situaciones del estrés en los docentes

Dentro del contexto educativo	Fuera del contexto educativo
Sentimiento de agobio por el manejo de estudiantes.	Crear que las decisiones que toma no son respetadas.
Sentir que el trabajo no tiene ningún significado.	Pensamiento negativo sobre la institución.
Incumplimiento de las tareas por parte de los estudiantes.	Asistencia continúa a las actividades administrativas.
Grupos conflictivos.	Relaciones interpersonales conflictivas.
Manejo de la responsabilidad en actividad extraescolares programadas fuera del aula de clase.	Pensar siempre en el trabajo y no disfrutar el tiempo libre.
Incapacidad para el manejo de la disciplina.	Enfrentamiento con algún compañero.
	Sentir que su trabajo no es valorado socialmente.

Establecer sanciones a los estudiantes que cometen faltas graves.	Mucha exigencia por parte de la institución.
---	--

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 4: Estrés Laboral

En este capítulo, se retoman los aspectos relacionados al estrés laboral, los componentes, síntomas, consecuencias y tipos.

Definición de Estrés Laboral

Según Posada (2011), el estrés laboral es un problema que afronta el 35% de la población mundial de trabajadores. Diversos estudios demuestran que, en el contexto organizacional, entre el 50 y 60% de los empleados se presentan bajas laborales que están relacionadas con el tema de estrés. De igual forma, Sarsosa & Charria (2017), declaran que el trabajo representa para la persona “la forma de expresión en el ámbito social y económico, sus reportorios laborales le otorgan significado emocional y cognoscitivo al hombre.” Lo anterior explica que el trabajo genera una identidad y estatus, que no solo debe tenerse en cuenta desde el punto de vista de la productividad.

Peiró (1992), define el estrés laboral como “el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos.” Los efectos pueden llegar a producir un cambio y modificar la percepción, las respuestas emocionales y de afrontamiento en la persona (Citado por Sánchez, 2011).

La Organización Mundial de la Salud – OMS (2006), declara que el estrés laboral “se presenta cuando las personas reaccionan al estrés de diferentes maneras, dependiendo de su

resistencia psicológica, estrategias de afrontamiento y recursos ambientales, y este ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias y las capacidades del trabajador” (Citado por Jiménez Brito, 2012). Así mismo, en una publicación divulgada en el 2010 se considera que el estrés laboral puede afectar de manera negativa en la salud psicológica y física de los empleados, además de disminuir la efectividad en el trabajo de la organización (OMS, 2010).

Desde otro punto de vista, Martínez Selva (2004), define el estrés laboral como “un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el periodo laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración.” El autor plantea que tanto el estrés agudo como el crónico, tienen una dificultad para ser diferenciados porque ambos pueden causar consecuencias en el área psicológica, social y fisiológica (Citado por Frías Medianero, 2017).

Según Sarsosa & Charria (2017), el estrés laboral puede tener tres clasificaciones: La primera está basada en los factores externos que generan consecuencias permanentes en la salud del individuo. La segunda clasificación, manifiesta que el estrés puede promover estímulos gracias a las respuestas psicológicas y/o fisiológicas. Y, por último, se establece que el estrés se origina por el mal funcionamiento del proceso de percepción sobre una situación de estrés que causa algunos efectos nocivos en la persona.

Las enfermedades mentales o mal diagnosticadas, originadas por el estrés laboral no se revelan en el informe realizado por el Ministerio de la Protección Social, sin embargo, en Colombia se evidencia que entre un 20 y 33% de empleados mostraron altos niveles de estrés y dos de cada tres pueden arriesgarse a sufrir de algún factor de riesgo psicosocial, más aún cuando se cumple una jornada laboral completa, como lo realizan los docentes del sector público.

Además, para los trabajadores del régimen contributivo la prevalencia muestra 26,5 casos de enfermedad profesional por cada 100.000 afiliados y del régimen cotizante del sistema general de riesgos profesionales, 22 casos por cada 100.000 trabajadores (López, Solano, Arias, Aguirre, Osorio & Vásquez, 2012).

Componentes del Estrés Laboral

Según Melgosa (1999), los dos componentes básicos del estrés laboral son en primer lugar los agentes estresantes o estresores, que Santos (2004), define como: “todos los factores que originan estrés, el autor es enfático en que el nivel de activación del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés”, y en segundo lugar, la respuesta al estrés, que Campos (2006), describe como “la reacción que se presenta en el individuo frente a los agentes estresores” (Citado por Duque Marín, 2016).

Agentes estresores.

Se puede decir entonces que los agentes estresores son todas aquellas situaciones específicas que ocurren en el ambiente laboral en las que participan las personas, grupos o compañeros de trabajo y que nos produce estrés.

Peiró (1999), dividió los agentes estresores en 8 categorías para clasificar e indagar estos aspectos importantes que influyen en el estrés y que varían dependiendo de la intensidad y duración con que se presenten (Zuluaga, 2013).

El ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales, que incluye el estudio del ruido, temperaturas extremas, el espacio físico, la higiene, el equipo y mobiliario.

La organización laboral que está basada en la carga que demanda el trabajo, los turnos, recursos, el diseño y rol del puesto.

Los contenidos del puesto, los cuales hacen parte tanto a nivel individual como organizacional. En ellos se encuentran, el control, el entrenamiento, la dificultad, las oportunidades para el uso de habilidades, la colaboración, entre otros.

Los estresores de rol, que son los conflictos, la ambigüedad y sobrecarga de rol.

Estresores derivados de las relaciones y las interacciones sociales, que se establecen a nivel grupal en la organización.

Aspectos de desarrollo laboral, que se derivan de las situaciones que se pueden presentar a lo largo del tiempo que se está trabajando como, por ejemplo, el cambio de puesto, las promociones, y la satisfacción.

Las características de la organización que toman en cuenta la tecnología que se tiene que usar, la estructura y el clima social de la organización.

La interfaz entre el trabajo y otras esferas de la vida como fuentes de estrés como, por ejemplo, los conflictos trabajo-familia.

Respuestas del estrés.

Las respuestas del estrés son la manera de cómo reaccionamos a dichas situaciones generadas por los agentes estresores. Se tiene en cuenta que las respuestas pueden ser de dos tipos, las armónicas que son las adecuadas a la demanda que se presenta, y las negativas o exageradas frente a la situación, que son las que generan desadaptación (Duque Marín, 2016).

Síntomas del Estrés Laboral

Los síntomas del estrés laboral pueden ser asociados a diversas reacciones presentadas ante la respuesta generada por el estrés, estas alteran de manera significativa a la persona porque

perturba los sistemas del cuerpo, algunas son identificadas fácilmente, mientras que otras, son más difíciles de percibir.

Síntomas a nivel físico.

Según la Organización Panamericana de la Salud (2007), los síntomas del estrés laboral se manifiestan de distinta forma, estos son: Dolor de cabeza, problemas digestivos, infecciones virales, enfermedades del corazón, diabetes, alteraciones en la presión arterial, insomnio, contracciones musculares, aumento de la frecuencia respiratoria, mayor producción de corticoides, adrenalina y noradrenalina, problemas en el funcionamiento del sistema inmune, entre otras (Citado por Guerra Baquero, 2016).

Síntomas a nivel psicológico.

Los síntomas producidos a nivel psicológico son identificados fácilmente puesto que se basa en reacciones a nivel emocional como, por ejemplo, sentimientos de tristeza, ira, irritabilidad, indicios de depresión, agotamiento físico, poco rendimiento laboral, entre otras. Los síntomas presentes por un tiempo prolongado conllevan a trastornos o desórdenes mentales. La reacción más frecuente cuando el sujeto se encuentra sometido a una situación de estrés, es la ansiedad (Sánchez, 2011).

Según López & colaboradores (2012), entre estos síntomas se destacan, la dificultad para concentrarse, incremento en el número de errores, proceso lento para tomar decisiones, disminución de la memoria, aumento en el riesgo de sufrir accidentes laborales, inquietud, miedo, preocupación excesiva, baja autoestima y cambios de humor que pueden causar labilidad emocional.

Consecuencias del Estrés Laboral

Las consecuencias del estrés laboral son abundantes, gran parte de estas pueden ser desfavorables y provocar en la persona una inestabilidad en el organismo que tiene alta probabilidad de ser perjudicial, además se presentan alteraciones mentales que generan un daño de las habilidades cognitivas y poner el riesgo la salud y el bienestar del individuo.

Consecuencias físicas.

Según Del Pardo (2014), el individuo puede mostrar síntomas o patologías que están altamente relacionadas con el estrés. En la siguiente tabla se pueden encontrar las siguientes enfermedades:

Tabla 2: Consecuencias Físicas

Sistema alterados y trastornos	Problemáticas
Sistema Cardiovascular	Se puede presentar hipertensión, enfermedades coronarias como, por ejemplo, la cardiopatía isquémica, o arritmias.
Alteraciones dermatológicas	Pérdida y caída del cabello (alopecia), manchas o picazón.
Sistema Muscular y Óseo	Hay problemas en las contracturas a nivel muscular, aumento de la posibilidad de padecer lesiones, aparición o empeoramiento de dolores crónicos o patologías como la artritis, entumecimiento, hormigueo y/o calambres, aparición de tics nerviosos y cefalea tensional (dolor de cabeza).
Sistema Digestivo	Se puede presentar diarrea y/o gastroenteritis, alteración del ritmo intestinal con tendencia al estreñimiento o úlceras pépticas (úlceras

	de estómago).
Trastornos Menstruales	Ausencia del periodo, amenorrea, esterilidad o infertilidad, vaginismo y periodos menstruales irregulares.
Alteraciones Sexuales	Disfunción eréctil, eyaculación precoz o disminución del apetito sexual.
Sistema Inmune	Las alteraciones pueden ser consecuencia de la disminución de respuesta (que tiene de forma natural el organismo) para contrarrestar los ataques que producen los agentes patógenos. Además, hay riesgo de sufrir enfermedades infecciosas.
Sistema Endocrino	Este sistema es el encargado de regular los niveles hormonales del cuerpo. Puede verse afectado a nivel tiroideo, sufriendo la persona tanto hipertiroidismo como hipotiroidismo.

Fuente: Elaboración propia

Consecuencias psicológicas.

Según Meritxell Sánchez (2016), algunas consecuencias psicológicas son: El deterioro cognitivo, que hace referencia a los procesos superiores que van disminuyendo a tal punto que perjudica la capacidad para resolver las tareas; así mismo, la dificultad para concentrarse, en este aspecto la persona que sufre de estrés sentirá un alto nivel de cansancio. También se puede generar ansiedad y/o depresión, dificultad para tomar decisiones, trastornos del sueño o dificultad para conciliar el sueño, deterioro de las relaciones personales, síndrome Burnout, aumento de conductas perjudiciales para la salud como, por ejemplo, el uso del alcohol y las drogas y trastornos sexuales, puesto que el organismo no se encuentra en un estado óptimo para disfrutar la sexualidad.

Consecuencias para la organización.

Las consecuencias del estrés laboral pueden reincidir también sobre la organización, estas deben tomar consciencia de la problemática, no solo porque el trabajador debe gozar de una buena salud para mantener su bienestar, sino para que la propia organización funcione correctamente.

Las principales consecuencias son: Incremento en la ausencia o despido de los trabajadores, rotación, bajo rendimiento, baja productividad, dificultad en las relaciones sociales, problemas de adaptación, aumento en accidentes laborales, poca dedicación e inseguridad en la ejecución de las tareas y mala imagen corporativa (Azcona, Guillén, Meléndez, Pastrana & Iniesta, 2016).

Un ejemplo de esta problemática se evidencia entre el año 2008 y 2009, cuando se presentaron varios suicidios por parte de los trabajadores de una empresa multinacional de telecomunicaciones francesa llamada France Telecom, la causa esta atribuida a los métodos de trabajo que eran utilizados y a la política que se manejaba sobre la reorganización de recursos humanos (Martínez Castiblanco, 2018). En la lista final de víctimas se incluye 60 suicidios consumados, algunos intentos fallidos y decenas de bajas laborales (Villaecija, 2011).

Tipos de Estrés Laboral

Según Slipack (1996), existen dos tipos de estrés laboral, estos se dividen en función de la duración y el alcance de las situaciones o factores estresantes. Sin embargo, es importante dejar claro que no a todos los empleados de una organización les afectan las mismas cosas (Citado por Espinosa, 2015).

Estrés laboral episódico o agudo.

El estrés episódico según Posada (2011), “es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron.” Este tipo de estrés se caracteriza por ser de corta duración. Un ejemplo en el contexto educativo, es cuando el docente debe enfrentarse a una escena de golpes generada entre sus estudiantes.

Estrés laboral crónico.

Según Villavicencio Valdés (2013), el estrés crónico es un estado prolongado de estrés que se produce como resultado de una exposición constante a diversos factores estresantes. Además, provoca un aumento en los niveles de hormonas que conllevan a una enfermedad física. Algunos síntomas de este tipo de estrés son: Insomnio, pérdida o aumento del apetito, irritabilidad, dificultades para generar buenas relaciones interpersonales, sobrecarga del trabajo, entre otras.

Capítulo 5: Afrontamiento y Prevención del Estrés Laboral

En este capítulo, se retoman los aspectos relacionados con el afrontamiento, sus recursos, estrategias, etapas, técnicas y el afrontamiento enfocado en docentes. Además, se determinan los medios para la prevención del estrés laboral.

Afrontamiento del Estrés Laboral

El afrontamiento se define según Lazarus & Folkman (1991), como: “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Citado por Nava, Vega & Trujano, 2010).

Recursos de afrontamiento.

Lazarus & Folkman (1993), definen los recursos de afrontamiento al estrés como aquellos métodos que el individuo utiliza y que tiene a su alcance para solucionar el problema o el evento estresante que altera la capacidad adaptativa de la persona (citado por González Salanueva, 2014).

Por otra parte, los autores Zeidner & Hammer (1992), refieren que los recursos comprenden todas aquellas variables personales y sociales que se pueden incrementar para manejar las situaciones estresantes de forma eficiente, estos llegan a influir en la persona ya que intervienen en proceso que genera la intensidad de las respuestas y significado que se le da al evento ocurrido (Citado por Galindez, 2013). Así mismo, Hammer, & Marting (1988), consideran cinco recursos personales:

Recursos cognitivos: Hace referencia a la percepción y evaluación cognitiva que realiza el sujeto cuando se encuentra frente a una situación estresante. Se trata de evitar o eliminar el estímulo estresor.

Recursos emocionales: Se habla de los síntomas de corta y larga duración que puede llegar a provocar respuestas de tipo agresivas y alterar las emociones.

Recursos espirituales: Son los recursos que utilizan las creencias o los comportamientos religiosos con el fin de facilitar las consecuencias producidas por el estrés, se establece que este recurso está relacionado con los problemas de tipo existencial.

Recursos físicos: Se caracteriza por utilizar la energía y el esfuerzo físico para resistir un problema o una situación estresante.

Recursos sociales: Están caracterizados por la búsqueda del acompañamiento en las redes de apoyo colectivo y financieros.

Estrategias de afrontamiento.

Lazarus & Folkman (1984), refieren que las estrategias de afrontamiento son las que “constituyen herramientas o recursos que el sujeto desarrolla para hacer frente a demandas específicas, externas o internas. Estos pueden ser positivos al permitirles afrontar las demandas de forma adecuada, o negativos, y perjudicar su bienestar biopsicosocial” (Citado por Pérez & Rodríguez, 2011).

Así mismo, los autores Peña, Bernal, Pérez, Ávila, & García (2017), apoyan esa conceptualización al manifestar que las estrategias de afrontamiento “son entendidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes. Aunque la puesta en marcha de estas no siempre garantiza el éxito, sirven para evitar o disminuir conflictos, atribuyéndoles beneficios personales.”

Otros autores plantean que hay diversas estrategias, estilos o disposiciones de afrontamiento que las personas pueden manejar, estas tienen un componente cognitivo puesto que el individuo las utiliza de manera consciente y están relacionadas con la personalidad (Peña & colaboradores, 2017). Además, se plantea que dichas estrategias pueden ser estables o variar dependiendo de la situación que se esté viviendo y las posibles consecuencias que se perciban durante la evaluación del problema, de esta forma se establecerá la estrategia a la cual se va a recurrir para generar una solución (Chávez, 2014).

Dependiendo de la función que se realice para conseguir el objetivo, en este caso, eliminar el estrés, Lazarus & Folkman (1991), proponen los tipos de estrategias los cuales son:

Afrontamiento dirigido a la acción, aquí la persona ejecuta diferentes acciones que ayudarán a resolver el problema, y afrontamiento dirigido a la emoción que se fundamentan en regular las respuestas emocionales que causa el problema (Citado por Nava, Vega & Trujano, 2010).

Siguiendo el enfoque de esos autores, Carr en el 2007, plantea que existen tres clases de estrategias de afrontamiento, estas pueden poseer un contenido de carácter funcional y/o disfuncional y se identifican como: Las estrategias centradas en el problema, que son las utilizadas en condiciones de estrés controlable, las estrategias centradas en las emociones que tienden a ser utilizadas cuando se percibe un nivel de estrés incontrolable, y las estrategias basadas en la evitación, que se presenta cuando la persona no sabe o no tiene los recursos necesarios para afrontar el problema y decide aplazar la situación (Citado por Amarís, Madariaga, Valle & Zambrano, 2013).

Por otra parte, los autores Pearlin & Schooler (1978), también realizaron investigaciones sobre esta temática, sin embargo, ellos postulan que hay tres tipos de enfrentamiento: El primero basado en las respuestas que cambien la situación que se vive, el segundo se enfoca en las respuestas que controlan el significado de la experiencia estresante, y el último tipo son las respuestas que controlan el estrés cuando éste ya se presentó (Citado por González Salanueva, 2014).

Etapas del afrontamiento.

Según Lazarus & Folkman (1986), las etapas de afrontamiento son importantes para analizar las diversas formas en que la persona responde ante un acontecimiento estresante. Los autores plantean que “los pensamientos y acciones de afrontamiento se hallan siempre dirigidos hacia

condiciones particulares; para entender el afrontamiento y evaluarlo, se necesita entender aquello que el individuo afronta” (citado por Torres de la Cruz, 2015).

En 1975 se propone las etapas de afrontamiento por Shontz, quien establece que las personas pasarán por ciertos períodos cuando deben hacer frente a alguna enfermedad y/o incapacidad. En primer lugar, encontramos la etapa de shock que se manifiesta cuando el evento ocurre de forma inesperada, en esta etapa se distinguen dos formas de respuesta, una puede provocar un sentimiento de distanciamiento y la otra se determina por el buen manejo de la situación. En segundo lugar, se presenta la etapa de encuentro, está se caracteriza porque el individuo puede llegar experimentar desesperanza, pánico y desorganización. Finalmente, la etapa de retirada, que con el transcurso del tiempo causa una comprobación de la realidad, confrontación o negación/evitación (Torres de la Cruz, 2015).

Por otra parte, Main (1977), sugirió otras etapas de afrontamiento que se producen a lo largo del tiempo, estas son: Protesta, desesperación y desvinculación. Además, Lazarus & Folkman (1996), proponen las etapas de tipo ecológico que dependen de la situación estresante, entre ellas están la anticipación, el periodo de impacto y el periodo de post-impacto, (Torres de la Cruz, 2015).

Afrontamiento en docentes.

En los primeros estudios realizados sobre esta temática, Kyriacou (1980), estableció en su investigación que las estrategias más utilizadas por los docentes de secundaria eran: Intentar mantener las cosas en su perspectiva correcta, evitar las confrontaciones y procurar relajarse después del trabajo. Cinco años más tarde, junto con el autor Pratt obtuvieron resultados similares y además ampliaron su estudio al incluir a docentes de primaria. Las estrategias

aplicadas en un mayor porcentaje fueron: Intentar calmarse, compartir los problemas con otros, evitar la confrontación, rezar y relajarse después del trabajo; mientras que otros con un porcentaje menor, realizaban ejercicios de relajación y meditación (Citado por Zorrilla, 2017).

Diversas investigaciones en esta área demuestran que a diferencia de otras carreras profesionales, las estrategias de afrontamiento que utilizan frecuentemente los docentes están relacionadas con el componente psicosocial, los autores Travers & Cooper (1996), realizaron un estudio en el que concluyeron que las estrategias o recursos utilizados por los docentes frente a una situación de estrés laboral son: El procurar tener un acompañamiento social, que recurren a sus familiares, tratan de reconocer las limitaciones que tienen, se respaldan con el trabajo para mantenerse ocupados, buscan hacer el trabajo más interesante, entre otras (Citado por Zorrilla, 2017).

Técnicas de afrontamiento.

Para el manejo del estrés laboral la persona puede utilizar diferentes técnicas que lo ayudarán a reducir o eliminar los estresores que le están generando el problema o las consecuencias producidas por este. Se pueden llegar a emplear cuando las medidas organizativas no dan el resultado esperado (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado – ISSSTE, 2016). Según Barán (2018), las técnicas se pueden dividir dentro de 5 grandes grupos, sin embargo, se cree necesario agregar un tipo más, basado en las creencias:

Tabla 3: Técnicas de afrontamiento

Técnicas	Descripción
Generales	Tener una dieta adecuada, buscar tiempo libre, realizar ejercicio y

	actividades lúdicas, buscar apoyo, tener un buen estado del humor y mantener una agenda para la gestión del tiempo de trabajo.
Fisiológicas o de relajación	Algunas de estas son: Relajación mental o meditación, relajación progresiva de Jacobson, relajación muscular, relajación autógena y control de la respiración. Hay que tener en cuenta que estas deben realizarse en lugar oportuno y con ausencia de ruidos distractores.
Cognitivas	Se basan en la reorganización cognitiva, algunas son: Desensibilización sistemática, técnicas de control, reestructuración cognitiva, modificación de pensamientos automáticos y detención de los pensamientos.
Conductuales	Estas técnicas son de carácter organizativo como, por ejemplo, el realizar un registro de actividades sobre las tareas del trabajo, entrenamiento en habilidades sociales, inoculación de estrés y entrenamiento asertivo.
Mixtas	Consisten en la interacción de dos o más técnicas.
Creencias	Se fundamentan en una base religiosa y/o filosófica para alcanzar un bienestar óptimo.

Fuente: Elaboración propia. Información tomada de ISSSTE (2016) & Barán (2018).

Por otra parte, las técnicas de afrontamiento también pueden dividirse según el nivel de intervención, en primer lugar, se encuentran las medidas centradas en el individuo, cuyo objetivo es reducir los niveles de ansiedad, los pensamientos negativos y las relaciones sociales conflictivas, entre estas se encuentran las técnicas fisiológicas, cognitivas y conductuales. En segundo lugar, están las medidas de intervención sobre la tarea, dirigidas a reducir los problemas

que puedan surgir durante el desempeño laboral y aumentar la eficiencia de su desarrollo, y por último, las medidas de intervención sobre la organización (Comisiones Obreras de Castilla y León, 2014).

Prevención del Estrés Laboral

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (1998), la prevención se define como “Las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida”, (Citado por Julio, Vacarezza & Álvarez, 2011).

La OMS planteó que existen tres niveles en que se pueden clasificar los movimientos preventivos con el fin de evaluar las fases del desarrollo de la enfermedad:

Prevención primaria: El objetivo principal de este nivel de prevención, está enfocado en minimizar la incidencia de la enfermedad o algún problema relacionado con la salud. Según la OMS (1998) & Colimón (1978), las estrategias que se utilizan son, el prohibir o disminuir la exposición de la persona, a un factor nocivo que puede perjudicar su bienestar, y controlar los factores causales, predisponentes y/o condicionantes (Citado por Julio, Vacarezza & Álvarez, 2011).

Prevención secundaria: Este nivel se caracteriza por reducir la prevalencia de la enfermedad. Se realiza un control y seguimiento del paciente para tratar de disminuir las consecuencias causadas por la enfermedad, aplicar el tratamiento adecuado y las medidas de rehabilitación, con el propósito de que el paciente se adapte a los problemas, que en algunos casos son incurables, además, prevenir la reincidencia (Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación – OGITT & colaboradores, 2018).

Prevención terciaria: Busca mejorar la calidad de vida de las personas enfermas, en estas, el tema fundamental es el control y seguimiento del paciente, en los cuales se trata de minimizar los sufrimientos causados al perder la salud (OGITT & colaboradores, 2018).

La prevención del estrés laboral es importante para evitar que se generen riesgos en la organización o empresa. En este aspecto se toma en cuenta la prevención primaria de diferentes niveles, como lo son:

A nivel individual.

En este nivel, se consideran los programas enfocados a generar información referente a la temática, en este caso, el estrés laboral, sus causas, tipos, posible origen y la manera en que se puede controlar, frecuentemente se emplean campañas para la promoción de la salud. Según Montero (2010), “la idea principal consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr hacerlos conscientes al trabajador, mostrar las posibilidades de solución o el manejo inteligente del estrés para poder actuar en consecuencia y contrarrestarlo.”

Algunas de las medidas que pueden utilizar las personas para prevenir el estrés están representadas en la siguiente tabla:

Tabla 4: Prevención a nivel individual

Campos	Características
Biológico	Alimentación adecuada. Dormir y descansar bien. Cuidar el cuerpo. Relajarse.

	<p>Controlar los hábitos tóxicos, como el consumo de tabaco y de alcohol, el abuso de estimulantes y otras sustancias psicoactivas.</p> <p>Practicar deporte.</p>
Psicológico	<p>Reestructuración cognitiva: Controlar la forma de pensar.</p> <p>Comunicación interna positiva utilizando el auto-lenguaje, siendo conscientes de la forma en la que se habla a sí mismo.</p> <p>Desarrollar hobbies: Aprender a hacer cosas distintas.</p> <p>Desconectarse por dentro y por fuera: La primera permite llevar la energía mental a otros niveles y facetas de la vida personal, ocuparse de otros intereses y motivaciones. La segunda supone cambiar de actividad, no seguir trabajando fuera del contexto laboral.</p> <p>Sentido del humor: Las personas capaces de usarlo adecuadamente llevan su vida más allá de las dificultades, viven más felices y encuentran el sentido de su vida más fácilmente.</p> <p>Dar sentido a lo que se hace.</p> <p>Gestionar adecuadamente el tiempo.</p>
Social	<p>Participar en actividades comunitarias.</p> <p>Socializar con el fin de compartir deseos positivos facilita un buen clima laboral.</p> <p>Generar una comunicación asertiva.</p>

Fuente: Azcona, Guillén, Meléndez, Pastrana & Iniesta, (2016)

A nivel organizacional.

La organización debe tomar en cuenta diversas estrategias de prevención para reducir las problemáticas o situaciones conflictivas, que pueden llegar a producirse en diferentes aspectos del trabajo por el estrés. Según Melgosa (2001), las transformaciones que se realicen deben favorecer el desarrollo sustentable e integral que beneficie la actividad productiva de los trabajadores (Citado por Miranda Medina, 2015). Se agrupan algunas las medidas preventivas organizacionales en la siguiente tabla.

Tabla 5: Prevención a nivel organizacional

Aspectos	Acciones
Métodos gerenciales	Diseñar una planificación estratégica, realizar capacitaciones de liderazgo, generar la participación activa de los empleados, buen manejo de la autoridad y buena comunicación interna.
Cultura corporativa	Integración de los miembros de la empresa, utilización de nuevos métodos de comunicación, realizar una capacitación periódica del personal y fomentar el trabajo en equipo.
Motivación laboral	Impulsar el desarrollo profesional, crear programas de bienestar laboral, proporcionar seguridad al trabajador y permitir que este desarrolle sus aptitudes.
Mejoras ergonómicas	Renovar el ambiente de trabajo para adaptar las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.

Fuente: Elaboración propia

A nivel social.

Algunas de las medidas preventivas enfocadas en este nivel están relacionadas con: Defender los derechos de los trabajadores, ya que con un marco ético-económico que sea estable, se puede facilitar el trabajo, además de fomentar la motivación y el respeto. Así mismo, es importante favorecer el clima laboral, realizar un consumo responsable y practicar la empatía social (Azcona, Guillén, Meléndez, Pastrana & Iniesta, 2016).

Marco Contextual

En este apartado se establece la contextualización de los dos escenarios en los cuales se llevará a cabo la investigación, estos son: el colegio privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales. Los siguientes datos fueron tomados de la página oficial de las instituciones.

Colegio Sagrados Corazones

El Colegio Sagrados Corazones nace de la presencia del Beato Padre Luis Variara, fundador de las Hijas de los Sagrados Corazones, quien, en diciembre de 1922, fue acogido en la casa de la Familia Faccini. Esta se convirtió en un Oratorio Salesiano hasta el desenlace del padre en febrero de 1923.

En 1948, los Salesianos iniciaron su presencia en Cúcuta, gracias a la familia Faccini, que quiso mantener la memoria del padre y traer a la ciudad la escuela Salesiana. En 1964 las Hijas de los Sagrados Corazones adquirieron la propiedad de la casa y organizaron un pre-escolar y algunos cursos de la primaria con el nombre de Colegio Salesianito. Seguidamente, en 1982 dicho colegio se trasladó al barrio Escobal, y años más tarde, se modificó en el Colegio P. Luis Variara. La antigua casa fue dedicada, durante un breve lapso a la capacitación de señoras en modistería, confecciones y culinaria, realizando al mismo tiempo una labor pastoral con la catequesis y la formación en valores; estas acciones se realizaban en Coordinación con las hermanas de la misma Comunidad ubicadas en Villa del Rosario.

Sin embargo, la misión de esa casa, había sido marcada por la experiencia del Padre Variara y por petición de los vecinos del lugar, el 24 de septiembre de 1986 la Comunidad Religiosa inició las gestiones ante la Secretaría de Educación para obtener la licencia de fundar un nuevo colegio,

así pues, en febrero de 1987 se abrieron las puertas a los niños con la primaria Sagrados Corazones, bajo la dirección de la Hna. Lucia Olivos. En 1991 se inició el preescolar y asumió el nombre de Colegio Sagrados Corazones, que, en 1993, se fusionó con el Colegio Santa Clara, consolidándose con un plan de estudios de preescolar a la media académica.

A partir de 1999 la Secretaría de Educación Departamental y de la Dirección de Núcleo 11 tomó la decisión de catalogar al colegio por su abnegación y entrega al servicio de la Educación Norte santandereana la medalla de “Excelencia Educativa”. Más adelante, el Colegio recibió el certificado de Calidad de Icontec e Iqnet.

En el año 2012, el colegio recibió un reconocimiento por parte de las autoridades civiles, eclesiásticas y educativas, puesto que se destacó en generar una labor de Calidad de las Gestiones y procesos, coherentes con el Proyecto Educativo Institucional. Así mismo, en el 2017, la institución celebró sus 30 años de creación y realizó un desfile por las calles de la ciudad, mostrando al público la misión pedagógica.

La comunidad educativa continúa rigiéndose bajo los principios del Sistema Preventivo de Don Bosco, de manera permanente en su quehacer pedagógico para contribuir en el desarrollo de la niñez y la juventud del área metropolitana de Cúcuta. Su lema es “formar Buenas Cristianas y Honestas Ciudadanas, y trabajando continuamente formando con excelencia desde el corazón”.

De acuerdo con la formulación estratégica planteada en la educación formal, genera la misión de orientar a sus estudiantes en la formación por competencias, desde el sistema preventivo, comprometiéndose en ofrecer un ambiente agradable y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa, y basando sus principios en la religión católica fundamentada en la fe, la razón y el amor.

Además, se plantea como visión que para el 2021 el colegio será reconocido por su excelencia educativa a través de la promoción del bienestar y el desarrollo humano mediante diversos procesos de investigación y la implementación del bilingüismo en respuesta a la globalización actual.

Actualmente, el colegio tiene como principio fundamental formar con excelencia desde el Corazón implementando una cultura de calidad para la mejora continua, propiciando un ambiente escolar armónico y cumpliendo con los requisitos de ley y del cliente. Sus valores corazonistas son: Solidaridad, tolerancia, humildad, honestidad, respeto, responsabilidad, amor, pertenencia, confianza, servicio, integridad y disciplina.

Los símbolos institucionales son:



Institución Educativa San Francisco de Sales

La Institución Educativa San Francisco de Sales tiene el objetivo de desarrollar una educación en el ser, hacer, saber hacer y en el convivir, sustentada en los principios de la amabilidad y exigencia. Además, busca fortalecer el desarrollo de las competencias personales de los individuos que integran el colegio, para garantizar la calidad y prestación del servicio a través del uso eficiente de los recursos, satisfaciendo las necesidades y expectativas de la comunidad.

Los “Desalistas” orientan su misión a ofrecer una educación integral de calidad a los niños y adolescentes, fundamentados bajo los principios de la institución, y sustentada en las dimensiones del ser, que le permita participar en la construcción de la formación de una persona competente que genere transformación social.

En el propósito planteado del Proyecto Educativo Desalistas se determina una política de calidad que garantiza el cumplimiento de la misión y en la que se permite el mejoramiento continuo de la institución. En dicha política se fundamenta el liderazgo de una gestión por procesos que evidencian la pertinencia del: Currículo, ambiente de familia, el sentido de justicia social, el compromiso ecológico, la idoneidad del personal y una adecuada infraestructura basada en la conformidad con el marco legal vigente, para satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

Al mismo tiempo, se plantea como visión que en el año 2019 el proyecto institucional alcanzará la calidad educativa, acorde con los lineamientos y estándares nacionales, que responda a la cultura, ciencia, tecnología, medio ambiente y al deporte, formando personas “amablemente exigentes”. También se plantean unos principios y valores institucionales caracterizados por:

La amabilidad: Definida como la actitud de acogida a los demás enfocadas en el trato digno.

El respeto: Permite reconocer las virtudes y a aceptar las diferencias del otro.

La responsabilidad: Es la forma de asumir y responder libremente por convicción a su rol como hijo, estudiante, profesional, padre, madre y ciudadano, alcanzando la armonía entre lo personal, social y ecológico.

La justicia: En la que se basa dar a cada ser humano lo que le corresponde, siendo íntegro y reconociendo la esencia de cada persona, evitando los prejuicios e intereses individuales para mejorar las relaciones con los demás.

La solidaridad: Es una actitud consciente “para hacer felices a los demás”.

Los símbolos institucionales son:



Marco Legal

En este apartado normativo se establece las leyes, decretos y/o resoluciones vigentes en Colombia que resumen las principales consideraciones legales que se deben tener en cuenta para el desarrollo de la investigación. Estas son: Las leyes relacionadas con la profesión de psicología, la temática del estrés que están inmersas dentro de los riesgos psicosociales y parámetros laborales, y el marco basado en la profesión docente del sector público y privado.

Normativa de la Psicología

Dentro de esta sección se incluye:

Ley 1090 de 2006 - De la profesión de psicología.

Esta ley reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioética y otras disposiciones (Congreso de la República, 2006).

Artículo 1. Definición.

La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida (Congreso de la República, 2006).

Artículo 3. Del Ejercicio Profesional del Psicólogo.

Diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales.

Diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e intervención psicológica en las distintas áreas de la Psicología aplicada.

Artículo 49.

Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización (Congreso de la República, 2006).

Artículo 50.

Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes (Congreso de la República, 2006).

Ley 1616 de 2013 de salud mental.

Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones (Congreso de Colombia, 2013).

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital (Congreso de Colombia, 2013).

Artículo 3. Salud mental.

La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas (Congreso de Colombia, 2013).

Artículo 9. Promoción de la Salud Mental y Prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción

de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores (Congreso de Colombia, 2013).

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley (Congreso de Colombia, 2013).

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental. De acuerdo con lo establecido en la ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo (Congreso de Colombia, 2013).

Normativa del Estrés

Dentro de esta sección se incluye:

Ley 1562 de 2012.

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Congreso de Colombia, 2012).

Artículo 1. Definiciones.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales (Congreso de Colombia, 2012).

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Congreso de Colombia, 2012).

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Congreso de Colombia, 2012).

Parágrafo. El uso de las anteriores definiciones no obsta para que no se mantengan los derechos ya existentes con las definiciones anteriores.

Artículo 3. Accidente de trabajo.

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador (Congreso de Colombia, 2012).

Decreto número 1477 de 2014 - Tabla de enfermedades laborales.

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales (Ministerio del Trabajo, 2014).

Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales.

El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada (Ministerio del Trabajo, 2014):

Agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales.

Grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. La tabla de enfermedades laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.

Artículo 2. De la relación de causalidad.

En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral (Ministerio del Trabajo, 2014).

Decreto número 1507 de 2014.

Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2014).

Artículo 1. Objeto.

El presente decreto tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del Decreto Ley 019 de 2012 t 18 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 776 de 2012 (Ministerio del Trabajo, 2014).

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional contenido en el presente decreto, se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes y del sector privado en general, independientemente de su tipo de vinculación laboral, clase de ocupación, edad, tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para determinar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen (Ministerio del Trabajo, 2014).

El presente Manual no se aplica en los casos de: certificación de discapacidad o limitación, cuando se trate de solicitudes para reclamo de subsidio ante Cajas de Compensación Familiar, Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía, así como en los casos de solicitudes dirigidas por empleadores o personas que requieran, el certificado, con el fin de

obtener los beneficios establecidos en las Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010 y demás beneficios que señalen las normas para las personas con discapacidad. Estas certificaciones serán expedidas por las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo o Subsidiado a la cual se encuentre afiliado el interesado, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social (Ministerio del Trabajo, 2014).

Capítulo V del código sustantivo del trabajo.

Profesores de establecimientos particulares de enseñanza (Ministerio de Trabajo, 2007).

Artículo 101. Duración del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor. Artículo declarado exequible salvo el aparte “por tiempo menor” declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-483-95 del 30 de octubre de 1995 (Ministerio de Trabajo, 2007).

Artículo 102. Vacaciones y cesantías.

Declarado exequible por la sentencia de la Corte Constitucional C-483 de 1995 (Ministerio de Trabajo, 2007).

Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y no excluyen las vacaciones legales.

Normativa Docente

Dentro de esta sección se incluye:

Ley general de educación 115 de 1994.

Por la cual se expide la ley general de educación (Congreso de Colombia, 1994).

Artículo 1. Objeto de la ley.

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La presente ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público (Congreso de Colombia, 1994).

De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social (Congreso de Colombia, 1994).

La Educación Superior es regulada por ley especial, excepto lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 105. Vinculación al servicio educativo estatal.

La vinculación de personal docente, directivo y administrativo al servicio público educativo estatal, sólo podrá efectuarse mediante nombramiento hecho por decreto y dentro de la planta de

personal aprobada por la respectiva entidad territorial. Únicamente podrán ser nombrados como educadores o funcionarios administrativos de la educación estatal, dentro de la planta de personal, quienes previo concurso, hayan sido seleccionados y acrediten los requisitos legales. Los concursos para nombramientos de nuevos docentes serán convocados por los departamentos o distritos; los educadores podrán inscribirse en la entidad territorial convocante y como resultado del proceso saldrá una lista de elegibles, la cual corresponderá al número de plazas o cupos para proveer en cada municipio (Congreso de Colombia, 1994).

Parágrafo primero, al personal actualmente vinculado se le respetará la estabilidad laboral y en el caso de bachilleres no escalafonados, tendrán derechos a incorporarse al Escalafón Nacional Docente siempre y cuando llenen los requisitos respectivos, en un plazo no mayor de dos (2) años. Si transcurrido este plazo no se han escalafonado, serán desvinculados del servicio educativo, salvo los bachilleres que se encuentren prestando sus servicios docentes en zonas de difícil acceso y en proceso de profesionalización comprobado, en cuyo caso contarán con dos años adicionales para tal efecto (Congreso de Colombia, 1994).

Parágrafo segundo, los educadores de los servicios educativos estatales tienen el carácter de servidores públicos de régimen especial. Parágrafo tercero, a los docentes vinculados por contrato contemplados en el parágrafo primero del artículo 6° de la Ley 60 de 1993 se les seguirá contratando sucesivamente para el período académico siguiente, hasta cuando puedan ser vinculados a la planta de personal docente territorial (Congreso de Colombia, 1994).

Artículo 175. Pago de salarios y prestaciones de la educación estatal.

Con los recursos del situado fiscal y demás que se determinen por ley, se cubrirá el gasto del servicio educativo estatal, garantizando el pago de salarios y prestaciones sociales del personal

docente, directivo docente y administrativo de la educación estatal en sus niveles de educación preescolar, básica (primaria y secundaria) y media. Estos recursos aumentarán anualmente de manera que permitan atender adecuadamente este servicio educativo (Congreso de Colombia, 1994).

Parágrafo: El régimen salarial de los educadores de los servicios educativos estatales de los órdenes departamental, distrital o municipal se regirá por el Decreto-ley 2277 de 1979, la Ley 4a de 1992 y demás normas que los modifiquen y adicionen.

Artículo 176. Afiliación al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

Los docentes que laboran en los establecimientos públicos educativos oficiales en los niveles de preescolar, de educación básica en los ciclos de primaria y secundaria y de educación media, podrán ser afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (Congreso de Colombia, 1994).

Artículo 196. Régimen laboral de los educadores privados.

El régimen laboral legal aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores de establecimientos educativos privados será el del Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de Colombia, 1994).

Artículo 197. Garantía de remuneración mínima para educadores privados.

El salario que devenguen los educadores en establecimientos privados no podrá ser inferior al ochenta por ciento (80%) del señalado para igual categoría a quienes laboren en el sector oficial. La misma proporción regirá para los educadores por horas (Congreso de Colombia, 1994).

Parágrafo: Los establecimientos educativos privados que se acojan a los regímenes de libertad vigilada o controlado de que trata el artículo 202 de esta Ley y que al ser evaluados sus servicios sean clasificados por el Ministerio de Educación Nacional en las categorías de base, se sujetarán a lo dispuesto por el reglamento que expida el Gobierno Nacional para la aplicación de la presente norma (Congreso de Colombia, 1994).

Artículo 198. Contratación de educadores privados.

Los establecimientos educativos privados, salvo las excepciones previstas en la ley, sólo podrán vincular a su planta docente personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, con título en educación, expedido por una universidad o una institución de educación superior (Congreso de Colombia, 1994).

Parágrafo: Los establecimientos educativos privados podrán contratar profesionales con título universitario para que dicten cátedras relacionadas con su profesión o especialidad en la educación básica y media, siendo responsabilidad de dichas instituciones la correspondiente preparación pedagógica. También podrán contratar educadores que provengan del exterior, si reúnen las mismas calidades exigidas para el ejercicio de la docencia en el país. Estos últimos no tendrán que homologar el título para ejercer la cátedra (Congreso de Colombia, 1994).

Decreto 2277 de 1979 de la profesión docente.

Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente (Ministerio de Educación, 1979).

Artículo 1. Definición.

El presente Decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el Sistema Educativo Nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales (Ministerio de Educación, 1979).

Artículo 2. Profesión docente.

Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este Decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los Términos que determine el reglamento ejecutivo (Ministerio de Educación, 1979).

Capítulo III: Escalafón Nacional Docente. Artículo 8. Definición.

Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos. La inscripción en dicho Escalafón habilita al educador para ejercer los cargos de la Carrera Docente (Ministerio de Educación, 1979).

Decreto 259 de 1981.

Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto extraordinario 2277 de 1979, en lo relacionado con inscripción y ascenso en el Escalafón (Ministerio de Educación, 1981).

Artículo 1. Condiciones para ingreso al Escalafón Nacional Docente:

De conformidad con el artículo 10 del Decreto Extraordinario 2277 de 1979, tienen derecho a inscribirse en el Escalafón Nacional Docente los educadores titulados en planteles oficiales y no oficiales aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. Su ingreso al Escalafón se realizará al grado que se indica en el mismo artículo en concordancia con la nomenclatura establecida en el Decreto 80 de 1.980 para títulos de nivel superior, tal como a continuación se señala (Ministerio de Educación, 1981):

Al grado I: El bachiller pedagógico y quienes hayan adquirido un título equivalente antes de la expedición del Decreto Extraordinario 2277 de 1.979.

Al grado 2: El Perito y el Experto en Educación, señalados en el literal a) del Parágrafo 1° del Artículo 1° del Decreto 2277 de 1979 que hayan obtenido el título antes de la vigencia del citado decreto.

Al grado 4: El Técnico Profesional Intermedio en Educación de que trata el inciso final del Artículo 2° del Decreto extraordinario 80 de 1980. El Técnico o Experto en Educación señalado en el inciso b) del parágrafo 1° del artículo 10 del decreto extraordinario 2277 de 1979, con título otorgado con anterioridad a la vigencia del Decreto antes mencionado.

Al grado 5: El Tecnológico en Educación.

Al grado 6: El profesional Universitario con título diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación, una vez haya aprobado el curso de ingreso.

Al grado 7: Los Licenciados en Ciencias de la Educación. Los Tecnólogos especializados en Educación de que trata el inciso 30 del artículo 28 del Decreto Extraordinario 80 de 1980.

Parágrafo: Para efectos de definición y equivalencia de los anteriores títulos, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el parágrafo 1 del Artículo 10 del Decreto 2277 de 1.979 y en las disposiciones pertinentes del Decreto 80 de 1980. Los Profesionales Universitarios que además de su título acrediten uno de los indicados en los literales a), b), c) y d) de este artículo, serán eximidos del curso de ingreso.

Decreto 709 de 1996.

Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional (Ministerio de Educación Nacional, 1996).

Artículo 1.

El presente decreto señala las orientaciones, los criterios y las reglas generales para la organización y el desarrollo de programas académicos y de perfeccionamiento que tengan por finalidad la formación y el mejoramiento profesional de los educadores, para prestar el servicio en los distintos niveles y ciclos de la educación formal, en la educación no formal y de la educación informal, incluidas las distintas modalidades de atención educativa a poblaciones (Ministerio de Educación Nacional, 1996).

Igualmente establece las condiciones que deben reunir estos programas para ser tenidos en cuenta como requisito exigido a los educadores para el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, de conformidad con lo establecido por la Ley 115 de 1994 y el Estatuto Docente. La formación de educadores para el servicio público de la educación superior, se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias al respecto (Ministerio de Educación Nacional, 1996).

Decreto 1278 de 2002.

Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente (Ministerio de Educación Nacional, 2002).

Artículo 1. Objeto.

El presente decreto tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes (Ministerio de Educación Nacional, 2002).

Artículo 3. Profesionales de la educación.

Son profesionales de la educación las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este decreto; y los normalistas superiores (Ministerio de Educación Nacional, 2002).

Artículo 5. Docentes.

Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de

su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación (Ministerio de Educación Nacional, 2002).

Decreto 3782 de 2007.

Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002 (Ministerio de Educación, 2007).

Artículo 3. Propósitos.

El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes tiene por objeto verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los educadores en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para brindarles retroalimentación y estimular en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional (Ministerio de Educación, 2007).

Decreto 2715 de 2009.

Por el cual se reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docente regidos por el Decreto-ley 1278 de 2002 y se dictan otras disposiciones (Ministerio de Educación, 2009).

Artículo 1. Objeto.

El presente decreto tiene por objeto reglamentar la evaluación de competencias de los servidores públicos, docentes y directivos docentes regidos por el Decreto-ley 1278 de 2002, así como la reubicación de nivel salarial dentro del mismo grado y el ascenso de grado en el Escalafón Docente de aquellos que han alcanzado altos desarrollos en sus competencias laborales en el ejercicio de la docencia o la dirección educativa (Ministerio de Educación, 2009).

Artículo 2. Requisitos para ascender y ser reubicado.

El docente o directivo docente que en la evaluación de competencias obtenga el puntaje a que se refiere el numeral 2 del artículo 36 del Decreto-ley 1278 de 2002, podrá ascender o ser reubicado si cumple los siguientes requisitos: 1, Estar nombrado en propiedad e inscrito en el Escalafón Docente. 2, haber cumplido tres (3) años de servicio contados a partir de la fecha de posesión en período de prueba. 3, haber obtenido una calificación mínima del sesenta por ciento (60%) en la evaluación ordinaria de desempeño anual durante los períodos inmediatamente anteriores a inscripción en el proceso de evaluación de competencias, según se trate de reubicación o de ascenso.4, para el caso de ascenso, acreditar adicionalmente el título académico exigido para cada uno de los grados (Ministerio de Educación, 2009).

Artículo 8. Responsabilidades del docente o directivo docente.

El docente o directivo docente que voluntariamente se presente a la evaluación de competencias será responsable del pago del Número de Identificación Personal (NIP), de la inscripción en la prueba y de su presentación oportuna, así como de la acreditación de los requisitos exigidos para la reubicación en el nivel salarial dentro del mismo grado o el ascenso de grado en el Escalafón Docente (Ministerio de Educación, 2009).

Decreto 1655 de 2015.

Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Artículo 2.4.4.3.1.1. Objeto.

Establecer los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Artículo 2.4.4.3.1.4. Derechos de los educadores.

Son derechos de los educadores activos en relación con los temas tratados en el presente capítulo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015):

1, recibir un trato digno y sin discriminación en el acceso a servicios que respeten sus creencias y costumbres, su intimidad y las opiniones personales. 2, acceder a las prestaciones asistenciales y económicas en condiciones de calidad, continuidad y oportunidad. 3, acceder a los servicios en el sitio más próximo a su trabajo o a su lugar de residencia, según la red contratada.

4, elegir libremente profesionales e instituciones que le presten la atención requerida dentro de la oferta disponible. 5, recibir los servicios en condiciones de higiene y seguridad. 6, recibir información sobre los canales formales para presentar reclamaciones, quejas y sugerencias, y

obtener respuesta oportuna y 7, mantener una comunicación permanente, expresa y clara con el profesional a cargo y ser orientado acertada y oportunamente.

Artículo 2.4.4.3.1.5. Deberes de los educadores.

Son deberes de los educadores activos en relación con los temas tratados en el presente capítulo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015):

1, Propender por el cuidado integral de su salud y cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2, participar activamente en las actividades programadas para la prevención de los riesgos laborales que se presentan en el desarrollo de la labor. 3, participar activamente en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y en la conformación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo. 4, atender las citaciones para la realización de valoraciones médico laborales.

5, Acudir a los programas de rehabilitación profesional establecidos por los prestadores de servicios de salud, cuando se les haya dictaminado una incapacidad laboral temporal. 6, suministrar de manera oportuna y suficiente la información sobre su estado de salud. 7, suministrar de manera oportuna y suficiente la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos para efectos del servicio y 8, hacer uso racional de las prestaciones asistenciales.

Decreto 317 de 2018.

Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto-ley 2277 de 1979, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Considerando:

Que dentro de los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, se adelantó la negociación del pliego presentado por los representantes de las centrales y federaciones sindicales de empleados públicos. Que el Gobierno Nacional y las centrales y las federaciones sindicales acordaron que para el año 2018 el aumento salarial debe corresponder al incremento porcentual de índice de precios al consumidor (IPC) total en 2017 certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, más un punto porcentual, el cual debe regir a partir del 1 de enero del presente año (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Que el incremento porcentual de IPC total de 2017 certificado por el DANE fue de 4.09% y, en consecuencia, los salarios y prestaciones establecidos en el presente decreto se ajustarán en un 5.09% para 2018. Que, igualmente, en las asignaciones básicas que fija el presente Decreto se incorpora el valor de la Bonificación de que trata el Decreto 983 de 2017, en cumplimiento del Acuerdo suscrito con la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación – FECQDE en el año 2015, en lo relacionado con la nivelación salarial (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Metodología

Diseño a Utilizar

Esta investigación se basa en el enfoque mixto ya que, según Sampieri-Hernández, Collado-Fernández, & Lucio-Baptista (2014), “representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada.”

Para el autor Cameron (2009), la investigación mixta ha reformulado cambios significativos dentro de la metodología utilizada por los investigadores en una variedad de disciplinas (Pereira, 2011). Frente a este tema, también se señala que en la rama de la psicología educativa se tiende a utilizar principalmente el tipo de investigación cualitativa y no se aprovecha las ventajas y oportunidades que también tiene la metodología cuantitativa como, por ejemplo, el generar mayor confiabilidad y en este caso posibilitar la comparación de variables, por esa razón es importante trabajar los dos tipos de metodología (Erazo-Santander, 2012).

Para la actual investigación se utiliza la clasificación del diseño concurrente puesto que, en dichos estudios, el fundamento principal se basa recolectar y analizar los datos de ambos enfoques (cuantitativos y cualitativos) sobre el problema de investigación al mismo tiempo. Al finalizar, cuando se interpretan los datos se expresa los dos resultados y se cruzan los datos para establecer las comparaciones (Folgueiras & Ramírez, 2017).

Ese tipo de diseño, está dividido en: Diseño anidado concurrente de modelo dominante, diseño anidado concurrente de varios modelos, diseño transformativo concurrente y diseño de triangulación concurrente. El más pertinente para utilizar en la investigación es el último puesto

que, según Sampieri-Hernández, Collado-Fernández, & Lucio-Baptista (2014), “se utiliza cuando el investigador pretende confirmar o corroborar resultados y efectuar validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos, así como aprovechar las ventajas de cada método.”

En conclusión, la presente investigación se basa en un enfoque mixto con un diseño metodológico de triangulación concurrente.

Población

Lepkowki (2008), plantea que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.” Dichas poblaciones deben tener características en común que permitan el análisis del contenido en un mismo lugar y tiempo (Sampieri-Hernández, Collado-Fernández & Lucio-Baptista, 2014).

Por esta razón, la investigación tomará como población a docentes pertenecientes al sector privado y público que laboren en el departamento Norte de Santander de la ciudad de Cúcuta.

Muestra

Según Sampieri-Hernández, Collado-Fernández & Lucio-Baptista (2014), la muestra se define como “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos.” Los resultados obtenidos, que son evaluados de la muestra, deben ser representativos para que el investigador pueda generalizar las conclusiones a la población.

Esos autores establecieron dos tipos de muestra, la probabilística y no probabilística. La primera se basa en que la población tiene la misma posibilidad de ser escogidos por medio de una selección mecánica de las unidades de análisis, y la segunda enfoca la elección de la muestra en las causas relacionadas con los propósitos de la investigación y el investigador, y no depende de las probabilidades. Esta última se divide en varios subtipos, para esta investigación se utiliza

la muestra por conveniencia, que según Battaglia (2008), se conforma por los casos a los cuales se tienen acceso disponible (Citado por Sampieri-Hernández, Collado-Fernández & Lucio-Baptista, 2014).

A partir de lo anterior se concluye que en la investigación se tomará una muestra por conveniencia, de 15 los docentes del Colegio Sagrados Corazones y 15 docentes la Institución Educativa San Francisco de Sales de la ciudad de Cúcuta, pertenecientes al grado de secundaria.

Hipótesis

Arias (1991), define la hipótesis como “una proposición respecto a algunos elementos empíricos y otros conceptuales y sus relaciones mutuas, que emerge más allá de los hechos y las experiencias conocidas con el propósito de llegar a mayor comprensión de los mismos.” De la igual manera, Baena (2005), defiende esta postura y agrega que la hipótesis es una proposición que enmarca la pregunta principal de la investigación, (Citado por Aguilar, Flores & Flores, 2014).

En este caso, la hipótesis de la investigación es:

El estrés laboral en docentes presenta diferentes implicaciones cuando se mide en el sector privado que en el sector público.

Variables

Las variables que se toman en cuenta para la presente investigación se distribuyen según el tipo de síntomas de estrés que evalúa el Cuestionario para la evaluación del estrés (tercera versión), las cuales son:

Tabla 6: Variables

Variables	Ítems	Descripción
Síntomas fisiológicos	De la pregunta 1 a la 8	Se toma en cuenta el análisis de factores asociados al dolor en el cuello, espalda y tensión muscular, así mismo, problemas gastrointestinales, úlceras pépticas, acidez, problemas digestivos, problemas respiratorios, dolor de cabeza, trastornos del sueño, palpitaciones o problemas cardiacos, cambios fuertes de apetito. Además de problemas relacionados con la función de órganos genitales.
Síntomas de comportamiento social	De la pregunta 9 a la 12	Evalúa problemáticas asociadas con la dificultad para permanecer quieto o iniciar actividades, sensación de aislamiento y desinterés. Además, dificultades en las relaciones familiares y relaciones con otras personas.
Síntomas intelectuales y laborales	De la pregunta 13 a la 22	Indaga los aspectos relacionados con el aumento en el número de accidentes de trabajo, los sentimientos de sobrecarga, de frustración, soledad y miedo. También toma en cuenta la dificultad para concentrarse, los olvidos frecuentes, el deseo de no asistir al trabajo o cambiar de empleo, el cansancio, tedio o desgano, la dificultad para tomar decisiones, el bajo compromiso o poco interés con lo que se hace y la disminución del rendimiento en el trabajo.

Síntomas psicoemocionales	De la pregunta 23 a la 31	<p>Considera los factores asociados con los sentimientos de soledad, miedo, irritabilidad, pensamientos negativos, pérdida de la razón, de angustia, preocupación o tristeza y de minusvalía. Además, toma en cuenta la sensación de no poder manejar los problemas de la vida, los comportamientos rígidos, de obstinación o terquedad y el consumo de bebidas alcohólicas, café, cigarrillo o drogas.</p>
---------------------------	---------------------------	---

Fuente: Elaboración propia, información tomada de Ministerio de la Protección Social (2010) & Cardona & Montoya (2013).

Categorías

Las categorías que se toman en cuenta para la presente investigación se analizan en la información que se recolecta de la entrevista semiestructurada:

Tabla 7: Categorías

Categorías	Ítems	Descripción
Conocimiento del estrés laboral	1, 2, 3 y 5	<p>El estrés laboral presenta diversas concepciones desde el punto de vista de cada autor. Peiró (1992), lo define como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos y psicológicos en los individuos (Citado por Sánchez, 2011). De otro modo, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2006), declara que esto se presenta cuando ocurre una incompatibilidad entre las exigencias y las capacidades del trabajador (Citado por Jiménez Brito, 2012), así mismo lo</p>

plantea Martínez (2004), ya que manifiesta que el estrés laboral se genera por desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo (Citado por Frías Medianero, 2017).

En esta categoría la finalidad es conocer los conceptos previos que la población docente tiene acerca del tema del estrés laboral.

Los dos componentes básicos del estrés laboral según Melgosa (1999), son los estresores definidos como los factores que originan estrés y la respuesta o reacción que presenta el individuo frente a los estresores (Citado por Duque Marín, 2016).

Componentes y
consecuencias

4, 7, 8, 9, 10,
11, 12 y 13

Las consecuencias que se pueden presentar por el estrés laboral generan un daño de las habilidades cognitivas y poner el riesgo la salud, estas pueden ser de tipo física, psicología o para la organización (Del Pardo, 2014, Meritxell, Azcona, Guillén, Meléndez, Pastrana & Iniesta, 2016).

Por lo anterior, la categoría examina las afectaciones que conlleva el estrés laboral en su labor docente.

Estrategias de
afrontamiento

14, 15, 16, 17
y 18

Los autores Lazarus & Folkman (1984), definen las estrategias de afrontamiento como las herramientas internas o externas que utiliza el individuo para enfrentar las

problemáticas que se le presentan. Dichas estrategias pueden traer beneficios positivos o llegar a ser negativos para la persona (Citado por Pérez & Rodríguez, 2011).

En este aspecto lo que se evalúa son las estrategias que los docentes conocen y utilizan en su contexto laboral.

Prevención del
estrés

6 y 19

La prevención se establece a través de las medidas utilizadas para evitar la aparición de una enfermedad o detener su avance. Las organizaciones por su parte deben fomentar este servicio en pro de favorecer la salud mental y el bienestar psicológico de todo su capital humano (Citado por Miranda Medina, 2015).

Por esa razón, la categoría está enfocada en evaluar si las instituciones educativas han brindado campañas de prevención del estrés laboral y la percepción que los docentes tienen sobre importancia de realizarlo.

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento

El procedimiento que se lleva a cabo para realizar la investigación consta de cuatro fases:

Fase I. Revisión documental.

En esta primera fase, se realiza la revisión documental del tema que se investiga, para esto se construye una propuesta de investigación, seguidamente se establece la población con la que se trabajará durante el proceso y se ajustan los lineamientos para el desarrollo del trabajo.

Fase II. Presentación al campo.

Por consiguiente, en esta fase se realiza la elaboración del permiso para poder realizar la investigación en las instituciones, además se establecen los horarios y el cronograma que se trabajará. Así mismo se realiza el consentimiento informado y su debido diligenciamiento.

Fase III. Recolección de la información.

Para cumplir con los objetivos planteados en la investigación, se utilizará el Cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión), cada aplicación será tabulada lo que nos permitirá medir el estrés laboral en los docentes de las instituciones y que porcentaje de la población está presentado esta problemática, posteriormente se realizará la entrevista semiestructurada a la misma muestra, esto con el fin de obtener la información requerida sobre la posible relación e implicaciones generadas en ambas instituciones. Para finalizar, se realiza la cartilla de las estrategias de afrontamiento que se le proporcionará y socializará a los docentes para que puedan aplicar estas técnicas.

Fase IV. Análisis de resultados.

Para dar cumplimiento a la investigación, en esta fase se realiza el análisis sobre la información obtenida en la fase anterior. Inicialmente el Cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión) será tabulado a través del programa Microsoft Office Excel. En segundo lugar, se realizará la interpretación de la entrevista semiestructurada y se establecerán las categorías y subcategorías.

Así mismo, se realiza la comparación de las implicaciones del estrés laboral mediante la triangulación entre métodos y por último, se proporciona a cada una de las instituciones la

cartilla de estrategias de afrontamiento. Además, se establecerán las respectivas conclusiones y recomendaciones del trabajo.

Instrumentos de Recolección de la Información

Para el desarrollo de la presente investigación los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos es el Cuestionario para la Evaluación de Estrés (Tercera Versión) tomado de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana, revalidado por el Ministerio de Protección Social y el sub-centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el 2010 (Apéndice A), y una entrevista semiestructurada diseñada por la autora, directora de la investigación y dos docentes expertos en el tema que realizaron algunas correcciones y al final aprobaron el instrumento.

Cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión).

Tabla 8: Ficha técnica del cuestionario

Nombre	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión
	Primera versión 1996
Fecha de publicación	Segunda versión 2005
	Tercera versión 2010
	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996
	Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005
Autores	Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Sub-centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010

Tipo de aplicación	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación	Auto aplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país
Objetivo del cuestionario	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico-emocionales del estrés
Baremación	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: 1. Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. 2. Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde
Número de ítems	31 ítems
Duración de la aplicación	7 minutos (duración promedio)
Materiales	Cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión y ficha de datos generales

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010).

El primer instrumento fue diseñado para evaluar los síntomas característicos que demuestran la presencia de estrés, por esta razón, está distribuido en cuatro categorías principales según el

tipo de síntoma que se presente, (Tabla 9). Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones, el instrumento debe administrarse por completo, respondiendo sus 31 ítems y sólo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Tabla 9: Categorías del cuestionario

Síntomas	Cantidad
Fisiológicos	8 ítems
De Comportamiento Social	4 ítems
Intelectuales y Laborales	10 ítems
Psicoemocionales	9 ítems

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010).

Utiliza una escala de tipo Likert con cuatro opciones de respuesta: Siempre, casi siempre, a veces y nunca, la persona debe seleccionar solo una de ellas marcando con una X en la casilla que manifieste mejor los síntomas presentes en los últimos tres meses. La población a quien va dirigida son trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país. Se puede aplicar de manera grupal o individual y tiene una duración promedio de siete minutos. Las modalidades son de auto-aplicación, en la que la persona lee y diligencia las respuestas por sí mismo, o heteroaplicación, en la que el examinador lee las instrucciones y los ítems a los participantes (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El cuestionario fue validado con una muestra de 4.521 trabajadores pertenecientes a las seis regiones del país: Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquía y Pacífico, y a los cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas en Colombia las cuales

son: servicios, industria, comercio y agrícola. Se estimó la validez concurrente, tomando la segunda versión del mismo (Villalobos, 2005), y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware & Cols, 2007). Por medio del Alfa de Cronbach que fue de 0,889 ($p = 0,001$) se evidenció que la consistencia interna hallada en la segunda versión no presentó cambios (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Entrevista semiestructurada

Según Díaz, Torruco, Martínez, & Varela (2013), este tipo de entrevista “pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.”

Para la presente investigación se aplica la entrevista semiestructurada (Apéndice B) que consta de 19 preguntas realizadas a los docentes del colegio Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales. En estas entrevistas se analizan los aspectos relevantes del estrés laboral en docentes mediante las siguientes categorías:

La primera es el “Conocimiento del estrés laboral” que se evalúa en los ítems 1, 2, 3 y 5. La segunda “Componentes y consecuencias” corresponde a los ítems 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13. La tercera categoría sobre “Estrategias de afrontamiento” concierne a los ítems 14, 15, 16, 17 y 18. Y por último, se presenta la “Prevención del estrés” en los ítems 6 y 19.

La entrevista semiestructurada fue avalada por la asesora de la investigación y dos (2) docentes expertos en el tema que corrigieron y realizaron las pertinentes recomendaciones sobre

el instrumento para que este pudiera ser aplicado en la población, los cuales fueron la Ps. Esp. María Mabel Mazo Torres y la Ps. Mag. Andrea Isabel Bacca Vega.

Información Recolectada

Para el análisis de la información recolectada se utiliza los siguientes métodos:

Microsoft Office Excel:

Actualmente es el mejor programa de hoja de cálculo, que permite realizar diferentes tipos de operaciones, ya sean aritméticas, estadísticas o matemáticas, entre otras. Además, ayuda a organizar la información y genera gráficos profesionales para manipular desde pequeñas a grandes bases de datos. Es útil y su uso proporciona un manejo simple (Martínez Sánchez, 2012).

Triangulación metodológica:

Hace referencia a la aplicación de diferentes metodologías para recolectar información en la misma investigación (Aguilar-Gavira, Barroso-Osuna, 2015). Dentro de esa categoría se distingue: La triangulación intra-método, la triangulación entre métodos y la triangulación múltiple. La primera se centra en la utilización de un método en diferentes momentos temporales, la segunda consiste en el manejo de métodos cualitativos y cuantitativos. La última, se basa en la combinación de dos o más tipos de triangulación metodológica.

Para la presente investigación se maneja la segunda categoría de la triangulación entre métodos con el fin de relacionar el enfoque de investigación utilizado en la metodología.

Recursos

Recursos materiales: Cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión), la ficha de datos generales de la Batería de Riesgo Psicosocial, entrevista semiestructurada y consentimiento informado (Apéndice C).

Recursos institucionales: Universidad de Pamplona, colegio Sagrados Corazones y la Institución Educativa San Francisco de Sales.

Recursos financieros: Autofinanciamiento.

Cronograma

En la siguiente tabla se registra el número de semanas y actividades correspondientes a la investigación.

Tabla 10: Cronograma

Actividad	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de permisos y carta de entrada a la institución.																				
Elaboración, corrección y entrega del anteproyecto.																				
Aplicación del Cuestionario para la Evaluación de Estrés (Tercera Versión).																				
Aplicación de la entrevista semiestructurada para los docentes.																				
Tabulación de los datos obtenidos en el cuestionario.																				
Entrega de resultados a los docentes que se les aplicó la prueba.																				

Entrega de resultados a los docentes que se les aplicó la entrevista.	
Establecer el análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos.	
Elaboración de la cartilla de las estrategias de afrontamiento.	
Socialización con los docentes sobre la cartilla.	
Análisis de los resultados generales.	
Elaboración y correcciones finales del trabajo de investigación.	
Entrega y sustentación de la investigación.	

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Para realizar el análisis de los resultados se tiene en cuenta la ejecución de cada uno de los objetivos específicos propuestos. En primer lugar, se establece el resultado cuantitativo sobre la tabulación del cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión). Seguidamente, como resultado cualitativo se realiza la descripción de las categorías y subcategorías analizadas en la aplicación de la entrevista semiestructurada para establecer las implicaciones y consecuencias que presenta el estrés laboral en los docentes. Además, para identificar las diferencias y similitudes entre los dos colegios se realiza la triangulación entre métodos a través de un cuadro comparativo de cada una de las variables y categorías analizadas.

Así mismo, se realiza un segundo encuentro con los docentes para proporcionar a cada uno de ellos el informe sobre los resultados de las pruebas aplicadas (Apéndice D) y la exposición de la temática del estrés laboral. Además, se presenta un segundo informe (Apéndice E) a la rectora del Colegio Sagrados Corazones y el coordinador de la Institución Educativa San Francisco de Sales para dar a conocer los hallazgos encontrados de manera general en la investigación. Finalmente se hace entrega la cartilla de estrategias de afrontamiento para el estrés laboral (Apéndice F), la cual se deja como aporte a los colegios.

Resultados Cuantitativos

El análisis de resultados cuantitativos se basa en la medición del estrés laboral a través de la aplicación del cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión) a 15 docentes de la Institución Educativa San Francisco de Sales y a 15 docentes del colegio Sagrados Corazones que pertenecieran a el área de secundaria, con el fin de identificar la presencia de la problemática en la muestra seleccionada.

En la tabulación de los resultados del cuestionario se tuvo en cuenta los parámetros ya establecidos en el manual. El instrumento consta de cinco procesos de calificación, los cuales se basan en: La calificación de los ítems, obtención del puntaje bruto total, transformación del puntaje bruto total, comparación del puntaje total transformado con las tablas de baremos e interpretación del nivel de estrés (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores que oscilan entre 0 y 9. La obtención del puntaje bruto total implica la sumatoria de los subtotales que corresponden a promedios ponderados, (Tabla 11).

Tabla 11: Calificación por ítems del instrumento

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta			
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23 y 24	9	6	3	0
4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27 y 28	6	4	2	0
7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 y 31	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010).

En este caso, se realizó en procedimiento a través del uso del programa de Microsoft Office Excel, y para cada uno de los participantes, los primeros 15 correspondientes a la Institución Educativa San Francisco de Sales y los últimos 15 al colegio Sagrados Corazones, se obtuvo el siguiente puntaje de los ítems:

Tabla 12: Puntajes por ítems

Participante	Preguntas																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
P1	6	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P2	3	6	6	0	2	2	1	0	3	6	2	0	3	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
P3	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0	
P4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P5	3	3	0	2	2	0	1	1	3	2	2	1	3	3	0	2	2	2	2	0	0	0	3	3	2	0	0	2	0	0	0	
P6	3	0	6	2	2	2	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	
P7	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P8	0	3	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0
P9	3	0	3	0	0	2	1	0	3	0	0	0	3	0	3	2	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	0	0	0	1	
P10	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P11	3	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
P12	6	3	3	4	2	0	0	0	3	2	0	0	3	3	0	0	2	2	0	0	1	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	
P13	6	3	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	2	0	0	0	0	
P14	6	0	0	4	2	2	2	0	3	4	2	1	6	3	0	0	2	2	0	0	1	0	0	3	0	0	0	2	0	0	0	
P15	3	3	0	2	2	0	0	0	3	0	2	0	3	3	0	0	2	2	0	0	0	0	3	0	0	0	6	0	0	0	0	
P16	3	0	3	2	2	0	0	0	0	2	2	1	3	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	
P17	3	3	0	2	2	0	1	0	3	2	2	0	3	3	0	2	2	2	2	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
P18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P19	9	6	0	6	6	2	0	0	6	2	2	0	9	3	0	0	2	2	0	0	0	1	3	0	2	0	0	2	0	0	1	
P20	3	3	0	2	4	2	1	0	3	2	0	0	0	3	0	2	2	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	
P21	3	3	3	4	0	0	0	0	0	2	0	1	3	3	0	4	2	2	4	2	2	2	6	3	2	0	0	2	1	1	1	
P22	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P23	3	3	0	2	2	0	1	0	3	0	0	1	3	3	0	0	2	2	2	1	0	1	3	3	2	0	0	0	0	1	0	
P24	3	6	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	3	3	0	0	2	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
P25	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1	

P5	12	1,5	6,0	8	2,0	6,0	14	1,4	2,8	10	1,1	1,1	15,9
P6	15	1,9	7,5	1	0,3	0,8	3	0,3	0,6	3	0,3	0,3	9,2
P7	4	0,5	2,0	1	0,3	0,8	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2,8
P8	5	0,6	2,5	2	0,5	1,5	6	0,6	1,2	4	0,4	0,4	5,6
P9	9	1,1	4,5	3	0,8	2,3	8	0,8	1,6	6	0,7	0,7	9,0
P10	3	0,4	1,5	2	0,5	1,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	3,0
P11	9	1,1	4,5	0	0,0	0,0	2	0,2	0,4	2	0,2	0,2	5,1
P12	18	2,3	9,0	5	1,3	3,8	11	1,1	2,2	5	0,6	0,6	15,5
P13	16	2,0	8,0	0	0,0	0,0	6	0,6	1,2	7	0,8	0,8	10,0
P14	16	2,0	8,0	10	2,5	7,5	14	1,4	2,8	5	0,6	0,6	18,9
P15	10	1,3	5,0	5	1,3	3,8	10	1,0	2,0	9	1,0	1,0	11,8
P16	10	1,3	5,0	5	1,3	3,8	13	1,3	2,6	4	0,4	0,4	11,8
P17	11	1,4	5,5	7	1,8	5,3	16	1,6	3,2	2	0,2	0,2	14,2
P18	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	3	0,3	0,6	0	0,0	0,0	0,6
P19	29	3,6	14,5	10	2,5	7,5	17	1,7	3,4	8	0,9	0,9	26,3
P20	15	1,9	7,5	5	1,3	3,8	8	0,8	1,6	3	0,3	0,3	13,2
P21	13	1,6	6,5	3	0,8	2,3	24	2,4	4,8	16	1,8	1,8	15,3
P22	8	1,0	4,0	1	0,3	0,8	4	0,4	0,8	0	0,0	0,0	5,6
P23	11	1,4	5,5	4	1,0	3,0	14	1,4	2,8	9	1,0	1,0	12,3
P24	12	1,5	6,0	2	0,5	1,5	11	1,1	2,2	2	0,2	0,2	9,9
P25	6	0,8	3,0	0	0,0	0,0	9	0,9	1,8	4	0,4	0,4	5,2
P26	5	0,6	2,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2	0,2	0,2	2,7
P27	10	1,3	5,0	2	0,5	1,5	15	1,5	3,0	5	0,6	0,6	10,1
P28	3	0,4	1,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2	0,2	0,2	1,7
P29	19	2,4	9,5	10	2,5	7,5	20	2,0	4,0	15	1,7	1,7	22,7
P30	15	1,9	7,5	8	2,0	6,0	18	1,8	3,6	11	1,2	1,2	18,3

Fuente: Elaboración propia

Después de obtener los puntajes del cuestionario, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala de puntajes que van de 0 a 100 (Ministerio de la Protección Social, 2010). Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto total}}{61,16} \times 100$$

El siguiente paso para obtener los resultados consiste en comparar los puntajes transformados con la tabla de baremos (Tabla 14), que indicarán el nivel de estrés que representa la puntuación transformada del puntaje total (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Tabla 14: Baremos del instrumento

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy Bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy Bajo	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010).

Se debe comparar el puntaje transformado con los baremos que le correspondan para identificar el nivel de estrés que representa. Cada uno de estos tiene interpretaciones particulares (Ministerio de la Protección Social, 2010):

Muy bajo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara, sin embargo, se pueden llevar a cabo actividades de promoción en salud.

Bajo: Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud.

Medio: La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas deben ser observados con el fin de prevenir efectos graves en la salud.

Alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención.

Muy alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas requieren intervención inmediata. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra-laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Los resultados obtenidos de los participantes fueron los siguientes:

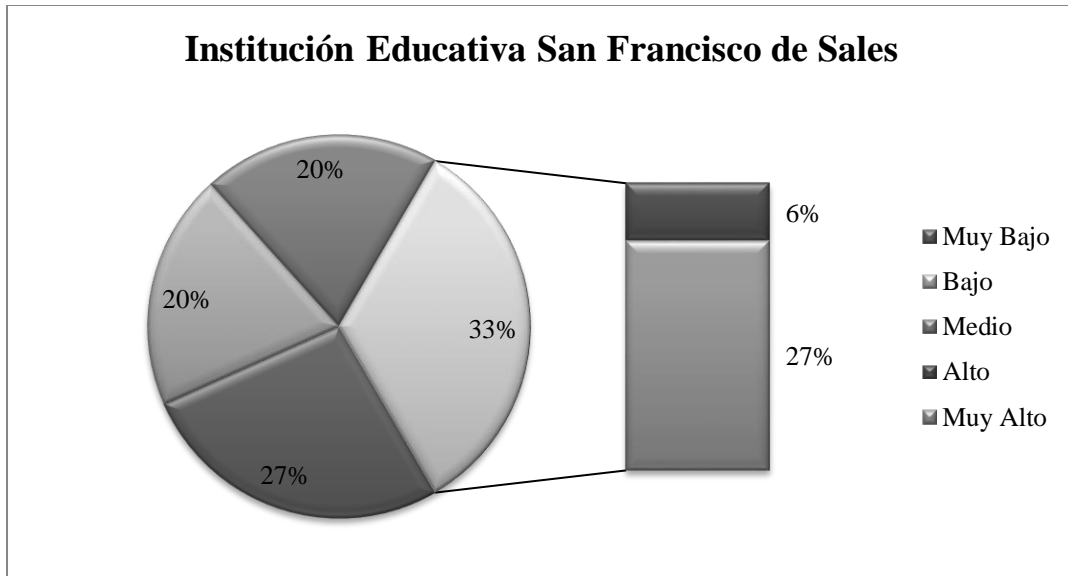
Tabla 15: Nivel de estrés

Participante	Puntaje bruto total	Puntaje transformado	Tipo de cargo	Nivel de estrés
P1	5,6	9,2	Auxiliar	Bajo
P2	20,3	33,2	Jefatura	Muy Alto
P3	3,9	6,3	Profesional	Muy Bajo
P4	1,6	2,6	Profesional	Muy Bajo
P5	15,9	26,0	Profesional	Muy Alto
P6	9,2	15,0	Profesional	Medio
P7	2,8	4,5	Profesional	Muy Bajo

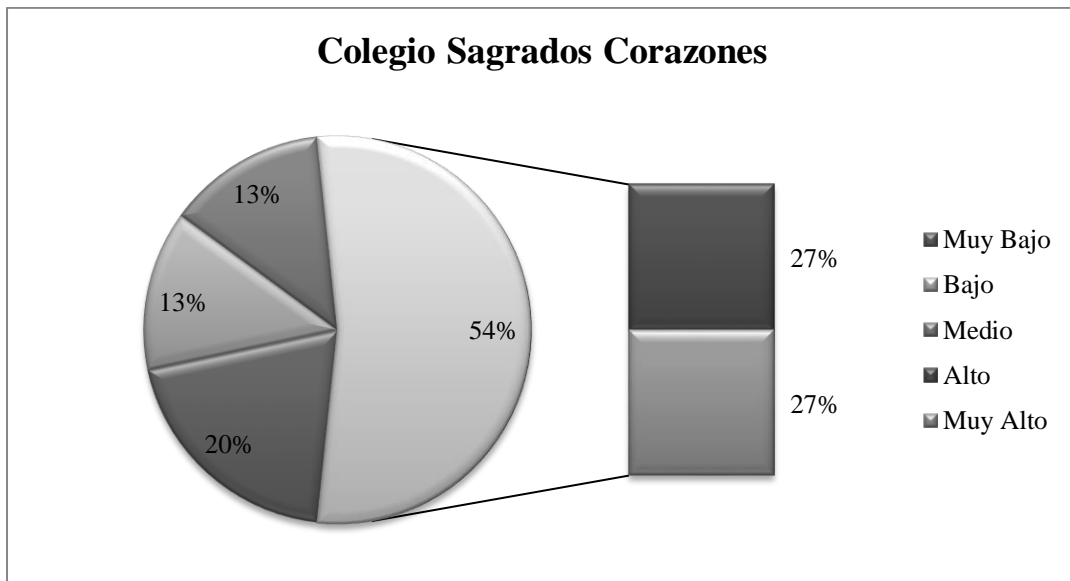
P8	5,6	9,2	Profesional	Bajo
P9	9,0	14,7	Profesional	Medio
P10	3,0	4,9	Profesional	Muy Bajo
P11	5,1	8,4	Jefatura	Bajo
P12	15,5	25,4	Profesional	Muy Alto
P13	10,0	16,3	Profesional	Medio
P14	18,9	30,8	Profesional	Muy Alto
P15	11,8	19,2	Profesional	Alto
P16	11,8	19,3	Profesional	Alto
P17	14,2	23,2	Profesional	Alto
P18	0,6	1,0	Profesional	Muy Bajo
P19	26,3	43,0	Profesional	Muy Alto
P20	13,2	21,6	Profesional	Alto
P21	15,3	25,1	Jefatura	Muy Alto
P22	5,6	9,1	Jefatura	Bajo
P23	12,3	20,1	Profesional	Alto
P24	9,9	16,2	Profesional	Medio
P25	5,2	8,6	Profesional	Bajo
P26	2,7	4,5	Profesional	Muy Bajo
P27	10,1	16,4	Jefatura	Medio
P28	1,7	2,8	Profesional	Muy Bajo
P29	22,7	37,1	Profesional	Muy Alto
P30	18,3	30,0	Profesional	Muy Alto

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, se realizó un análisis del nivel de estrés presentado de manera general en cada uno de los colegios con el fin de identificar en cuál de estos se evidencia mayor incidencia. Dicho análisis se representa en las siguientes gráficas:



Gráfica 1: Nivel de estrés - colegio 1



Gráfica 2: Nivel de estrés - colegio 2

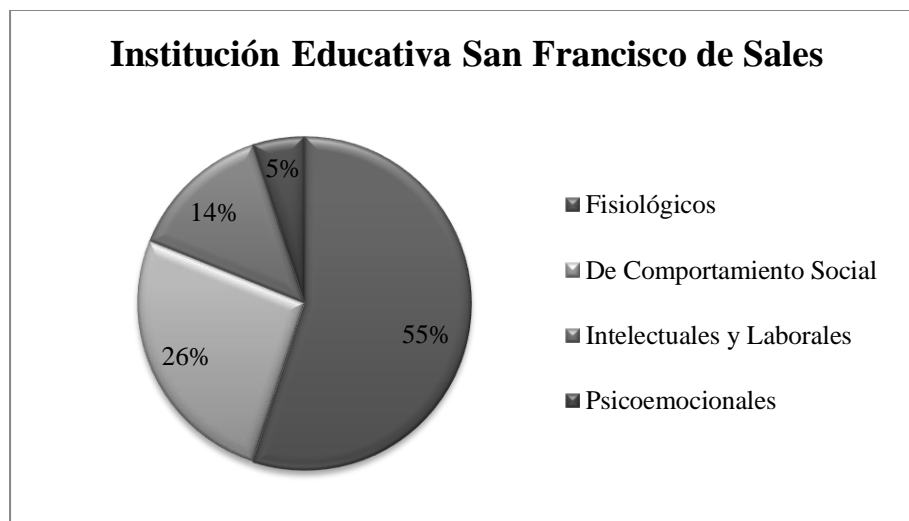
Acorde a las gráficas anteriores, se observa que el colegio Sagrados Corazones se encuentra más afectado por el estrés laboral, ya que el 54% de los docentes puntúan en un nivel alto y muy alto, lo que deja en evidencia que más de la mitad de los encuestados presentan dicha problemática, a diferencia de lo que se muestra en la Institución Educativa San Francisco de

sales puesto que el 67% presenta síntomas de estrés medio, bajo y muy bajo. Además, se demuestra que esta situación afecta en un 21% más a los empleados del sector privado que a los del sector público.

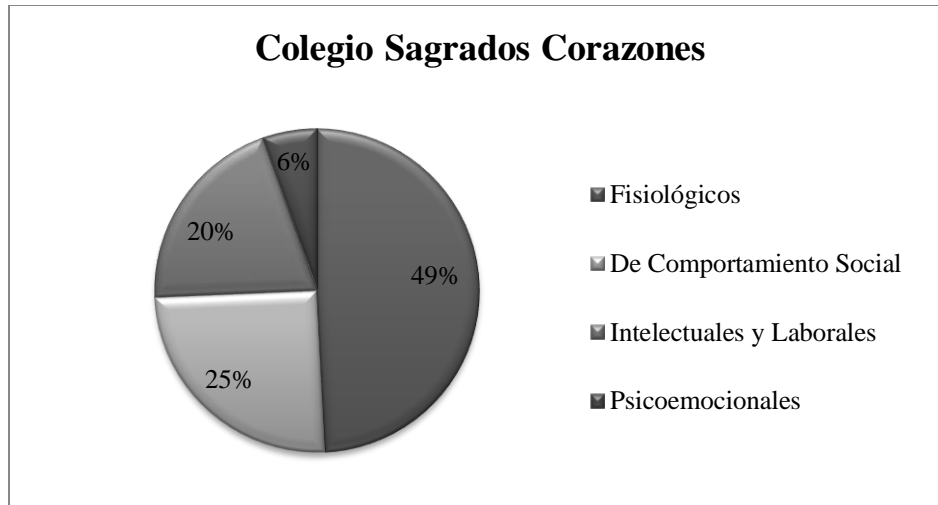
Los demás aspectos que se tomaron en cuenta fueron: Las horas de trabajo diario, el tipo de contrato y el tipo de salario. En el primero se identifica que el colegio Sagrados Corazones presenta un promedio de 6,67 horas diarias que equivalen a 6 horas y 40 minutos, y la Institución Educativa San Francisco de sales revela un promedio de 7,55 horas que equivalen a 7 horas y 33 minutos. Con respecto al segundo aspecto, la mayoría de los docentes tiene un contrato a término indefinido o temporal de menos de un año, y el tipo de salario que todos reciben es fijo.

Por lo anterior, se debe considerar que uno de los factores que puede estar causando la variación entre los niveles de estrés sea las horas de trabajo diario, debido a que en los Sagrados Corazones hay una diferencia de 93 minutos más de función laboral.

Por otra parte, se realiza el análisis de cada una de las variables (síntomas) que se valoran en el cuestionario y se representa en las siguientes gráficas:



Gráfica 3: Análisis de variables - colegio 1



Gráfica 4: Análisis de variables - colegio 2

Según lo que se evidencia en las gráficas anteriores, los síntomas que se presentan con mayor prevalencia son los fisiológicos y en la Institución San Francisco de Sales se manifiestan con un 6% más que en el Colegio Sagrados Corazones. Así mismo, se muestra que entre los demás síntomas el porcentaje no varía en gran diferencia y el menor puntaje se da en los síntomas psico-emocionales.

Resultados Cualitativos

Tomando en consideración el análisis de las respuestas manifestadas por los participantes en la aplicación de la entrevista semiestructurada se planteó categorías y subcategorías por cada colegio, en las que algunas se presentaban de manera común y en otras se diferenciaba, debido a esto se describe la siguiente información:

La primera categoría se basa en el “*Conocimiento del estrés*” que se aplica con el fin de evaluar la información previa que tienen los docentes acerca del tema, los síntomas, las características y manifestaciones. Para la Institución San Francisco de Sales se halló la

subcategoría “*Exigencia y sobrecarga laboral*” como definición al tema, además se manifiesta que el estrés produce un estado de ansiedad y acumulación de emociones negativas.

Por otra parte, en el Colegio Sagrados Corazones se encuentra la subcategoría “*Tensión y exceso de trabajo*” puesto que en el análisis de la información ellos refieren que el estrés laboral es el exceso de trabajo y la pérdida de control sobre diversas situaciones dentro del contexto laboral que producen agotamiento, cansancio, dolores físicos, fatiga, ansiedad y problemas emocionales.

Seguidamente, en la categoría “*Componentes y consecuencias*” para ambos colegios se identifican las subcategorías “*manifestaciones físicas*” y “*manifestaciones psicológicas*” presentes como efectos negativos que se producen por el estrés como, por ejemplo, dolores de cabeza, espalda, migraña, tensión muscular y tensión arterial, además de apatía, depresión, dificultad para tomar decisiones y deterioro en las relaciones interpersonales.

Las “*estrategias de afrontamiento*” son otra categoría importante a tratar puesto que estas constituyen los diferentes mecanismos que la persona utiliza para hacer frente a situaciones estresantes. Por consiguiente, en el análisis establecido se identifican en ambos colegios las subcategorías “*técnicas generales*” y “*técnicas de relajación*” para el manejo del estrés laboral.

Los docentes de la Institución San Francisco de Sales se caracterizan principalmente por evitar problema o cambiar de actividades que le permitan distraerse de lo que les está afectando como, por ejemplo, leer, orar, escuchar música, mejorar su humor, dormir o compartir tiempo con otras personas, además de hacer ejercicio y mantener una buena alimentación. Así mismo, utilizan las técnicas de relajación mental y control de la respiración.

En el Colegio Sagrados Corazones los docentes aplican esas dos técnicas, sin embargo, no se manifiesta la evitación del problema, sino que buscan tomar las cosas con calma y estar tranquilos frente a las situaciones estresantes, además aplican las pausas activas aprendidas en las capacitaciones. Adicionalmente, este colegio presenta la subcategoría “*técnicas conductuales*” debido a que la mayoría de los docentes realizan un registro de actividades sobre las tareas del trabajo para organizar y cumplir con sus obligaciones.

En la última categoría se analiza la “*Prevención del estrés*” en la que se evidencia que ambos colegios abordan la subcategoría “*Importancia del tema*” enfocada en evaluar el valor que tiene para los docentes trabajar el estrés laboral en la institución, demostrando que el 100% de los entrevistados refieren que es fundamental porque permite identificar los factores de riesgo que generan estrés, ayudar a reducir los efectos nocivos que se desencadenan y mejora las condiciones en el entorno de trabajo, además de que se presenta como un problema de salud pública.

Así mismo, en la Institución Educativa San Francisco de Sales se presenta la subcategoría “*No empleado*” definiendo que el 93,3% de los entrevistados refiere que dentro de la institución no se ha trabajado la prevención para el estrés, aunque no se mencionan las razones por las cuales esto no se aplica, a diferencia de lo que se encuentra en el Colegio Sagrados Corazones donde el 66,7% manifiesta que anualmente la psicóloga realiza capacitaciones sobre la temática, técnicas de relajación, pausas activas y se entrega por correo información relevante de su estado, así mismo, se invitan entes externos como la compañía de seguros Sura para trabajar el desarrollo del tema; en consecuencia a lo descrito, la subcategoría en este colegio cambiaría a “*Empleado*”. Cabe aclarar que el 33,3% restante de la población manifiesta que no se han

aplicado durante el año en curso y no tienen conocimiento de los años anteriores porque son nuevos en la institución.

Triangulación entre Métodos

Luego del análisis efectuado a las variables y categorías propuestas en la unidad de análisis que corresponde al estrés laboral, se evidencia como este proceso se cumple de manera única y diferente en cada uno de los colegios.

Luego de la aplicación de los dos métodos de recolección de datos, usados para contrastar la información obtenida en el Cuestionario para la evaluación de estrés (tercera versión) y la entrevista semiestructurada, se realizó el cuadro comparativo para la triangulación de métodos inferidas de las matrices y relacionada con el estrés laboral.

Tabla 16: Triangulación

Variables y categorías	Diferencias	Similitudes
Síntomas Fisiológicos	En la Institución Educativa San Francisco de Sales se tiene una puntuación del 55% de síntomas fisiológicos, mientras que en el Colegio Sagrados Corazones se presenta un 49%, encontrándose en una diferencia del 6%.	Dentro de los síntomas fisiológicos que refieren los docentes se encuentra factores asociados al dolor de espalda, tensión muscular, dolor de cabeza, problemas cardiacos y digestivos.
Síntomas de Comportamiento Social	No se encuentra diferencias significativas entre los dos colegios, en esta variable.	Se evidencia en la población docente sensación de aislamiento, desinterés y dificultades en las relaciones familiares y relaciones con otras personas.

Síntomas Intelectuales y Laborales	En el Colegio Sagrados Corazones se tiene una puntuación del 20% de estos síntomas, mientras que en la Institución Educativa San Francisco de Sales se presenta en 14%, encontrándose en una diferencia del 6%.	Los docentes manifiestan de manera general sentimientos de sobrecarga, de frustración, tedio o desgano y dificultad para concentrarse.
Síntomas Psico-emocionales	No se encuentra diferencias significativas entre los dos colegios, en esta variable.	Dentro de estos síntomas los participantes describen sentimientos de soledad, miedo, irritabilidad, preocupación, angustia y el consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.
Conocimiento del estrés laboral	La concepción de la temática fue diferente en ambos colegios, pues se demuestra que en la Institución Educativa San Francisco de Sales los docentes definen el estrés laboral como la exigencia y sobrecarga laboral, y en el Colegio Sagrados Corazones como la tensión y exceso de trabajo.	A pesar de que el concepto general del estrés laboral fue diferente, se declara que los docentes no tienen una noción clara sobre el tema ya que este ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias y las capacidades del trabajador.
Componentes y consecuencias	Aunque las consecuencias son similares, la respuesta de estrés no lo es, debido a que los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Sales prefieren evitar el problema, mientras que en el Colegio Sagrados Corazones se enfocan en buscar estrategias conductuales para resolver las problemáticas.	En ambos colegios se presentan manifestaciones físicas y psicológicas de manera similar en la que se manifiesta efectos negativos, los cuales son: Dolores de cabeza, espalda, migraña, tensión muscular, depresión y deterioro en las relaciones interpersonales. La mayoría de los docentes

	<p>refiere que presentan mayor estrés cuando se realizan los cierres de periodo y al finalizar el año escolar.</p> <p>El 70% de los entrevistados considera que el estrés laboral no es un factor positivo.</p>
<p>Estrategias de afrontamiento</p>	<p>A pesar de que en ambos colegios se utilizan técnicas generales y de relajación, en la Institución Educativa San Francisco de Sales se evidencia más variedad de estrategias que en el Colegio Sagrados Corazones, sin embargo, este último, también se caracteriza por el uso de técnicas conductuales para llevar un registro de sus obligaciones y tener un mejor autocontrol de la situación.</p> <p>En ninguno de los colegios se evidenció el uso de técnicas de control emocional y los docentes no se enfocan en el manejo de la problemática, sino que como estrategia de afrontamiento utilizan la evitación.</p> <p>La mayoría de los participantes manifiestan que, dentro de las estrategias mencionadas, ninguna les ha surgido un efecto negativo. Solo un participante refirió que en algunas ocasiones se exceso de ejercicio le ocasionó problemas en la salud.</p> <p>No se comprobó el uso de alguna estrategia específica utilizada en el ambiente laboral.</p>
<p>Prevención del estrés</p>	<p>En la Institución Educativa San Francisco de Sales no se han empleado estos métodos y unas de las posibles razones es que no se cuenta con una psicóloga especializada que se encargue de los procesos organizacionales. En contraste a lo</p> <p>Los participantes en ambos colegios consideran que es relevante desarrollar la temática para mejorar el ambiente laboral y la salud del empleado.</p>

que sucede en el Colegio Sagrados Corazones puesto que la profesional a cargo realiza diversas capacitaciones e imparte información relevante del estrés.

Fuente: Elaboración propia

De manera general, la comparación entre los dos métodos permitió generar una interpretación amplia de la unidad de análisis. Así pues, los síntomas evaluados en la prueba se corroboran en la explicación de la segunda categoría “componentes y consecuencias”.

Discusión

Esta investigación tuvo como propósito establecer las diferencias y similitudes que tiene el estrés laboral en los docentes del Colegio Privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa Pública San Francisco de Sales, a partir de la aplicación de pruebas psicológicas para la identificación de las variables asociadas al estrés. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede establecer que el 43,3% de la muestra seleccionada en ambos colegios presenta niveles alto y muy alto de estrés, y dentro de estos, los síntomas que se exhiben con mayor prevalencia son los fisiológicos, aspecto importante que se debe tomar en cuenta ya que como lo expone Landy & Conte (2005), si el estrés no se maneja adecuadamente puede causar síntomas físicos que al ser continuos, el cuerpo comienza a demandar mayor esfuerzo, sin poder encontrar como utilizar toda esa energía extra que se genera (Citado por Barrera, 2013).

En otro orden de ideas, se puede deducir que los docentes no tienen el concepto claro del estrés laboral ya que en la Institución Educativa San Francisco de Sales se define como la exigencia y sobrecarga laboral, y en el Colegio Sagrados Corazones como la tensión y exceso de trabajo, pero la Organización Mundial de la Salud – OMS (2006), declara que el estrés laboral “se presenta cuando las personas reaccionan al estrés de diferentes maneras, dependiendo de su resistencia psicológica, estrategias de afrontamiento y recursos ambientales, y este ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias y las capacidades del trabajador” (Citado por Jiménez Brito, 2012).

Otro aspecto que se tuvo en cuenta fue el componente del estrés que Según Melgosa (1999), son en los agentes estresantes o estresores (Citado por Duque Marín, 2016). Visto desde el contexto educativo los docentes están expuestos a muchas situaciones o acontecimientos que pueden llegar a ser un estresante para ellos, en este caso, el estresor se presenta cuando hay cierres de periodo o al final el año escolar.

Así mismo, de acuerdo a lo que refieren los participantes el estrés laboral está influenciando de manera negativa porque altera física y psicológicamente al individuo y algo que afecte no puede llegar a ser un factor positivo, este punto de vista se contrapone como que establece los autores Pérez, García, García, Ortiz & Centelles (2014), al narrar que las personas de alguna manera interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara el cuerpo y la mente para una función óptima. Además, varios investigadores refieren que el estrés positivo es necesario para la vida, sin embargo, no se debe sobrepasar los niveles porque estos pueden que ponen en riesgo su salud (Blanco, Cantillo, Castro, Downs & Romero, 2015).

Martínez, García & Martínez (2016), plantean que existen cuatro razones para aprender a afrontar el estrés, las cuales son: Mejoramiento de la salud del empleado, la productividad, la creatividad y el rendimiento. En ello se evidencia que la población docente plantea en general el mismo juicio al expresar que las estrategias de afrontamiento son necesarias porque favorecen la resolución de las situaciones de estrés dentro del contexto educativo.

De la misma manera se estipula que la utilización de una u otra estrategia está determinada por la evaluación cognitiva, el control percibido, las emocionales y la activación fisiológica (Lee-Bagglely & Preece, 2005; citado por Gantiva, Luna, Dávila & Salgado, 2010). Por esa razón, se encuentra que los docentes utilizan diversas estrategias para hacer frente a esta problemática

como, por ejemplo, escuchar música, hacer ejercicio, meditar, realizar actividades manuales, entre otras.

Por otra parte, Chávez& Orozco (2015), establecen que el afrontamiento de evitación consiste en la huida de las condiciones estresantes, escapando de la situación (conductual) o buscando actividades que distraen al individuo para no pensar en el problema (cognitiva), lo que manifiestan los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Sales como mayor estrategia utilizada puesto que para ellos favorece el control emocional y la toma de decisiones de manera eficaz. Además, la práctica de las técnicas de relajación es fundamental ya que como lo menciona el autor Tappe (2015), la aplicación de estas puede ser muy positiva y ayudar a reducir los niveles de ansiedad, los trastornos somáticos y generar una personalidad más madura.

En Colombia, el Ministerio de Protección Social clasifica el estrés como un factor de riesgo psicosocial y plantea disminuirlo desde la creación de métodos y proyectos para identificar, evaluar, prevenir e intervenir dicha problemática, de modo que en las instituciones se favorezca el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el compañerismo, entre otras circunstancias (Guerra, 2016). Por esa razón, se evalúa la prevención del estrés como una categoría.

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2013), la prevención del estrés laboral es necesaria para la mejora continua de las condiciones y organización del empleado, además ayudar a reducir la sobrecarga laboral, los factores de riesgo y evitar el desarrollo de enfermedades laborales. De igual modo, la planificación de las medidas debe basarse en la evaluación de los riesgos en el trabajo y el establecimiento de prioridades para las prácticas integradas en los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Frente a lo que se expone anteriormente, la problemática se genera porque las instituciones no implementan en un 100% las técnicas y/o estrategias para comunicar a los docentes los aspectos generales del estrés laboral a pesar de que esto deba estar propuesto dentro del desarrollo organizacional del colegio, sin embargo, la población si comprende la importancia del tema. El autor Ramos (2001), menciona que para prevenir el estrés se debe llevar a cabo un programa estructurado que consiste en el cambio organizacional y el diseño de estrategias para reducir o eliminar los estresores identificados, con el fin de aumentar la calidad del trabajo (Citado por Martínez, García & Martínez, 2016).

Es necesario señalar que los resultados de esta investigación no deben ser transferidos a las todas las instituciones educativas del sector privado y público, ni tampoco a la población docente en general. La muestra utilizada en este estudio, aunque es representativa, no constituye a todos los profesionales del área educativa, por lo tanto, no se puede llegar a afirmaciones concluyentes sobre la población a nivel local.

Conclusiones

Al desarrollar este proyecto se logró establecer las diferencias y similitudes que tiene el estrés laboral en los docentes del Colegio Privado Sagrados Corazones y la Institución Educativa Pública San Francisco de Sales las cuales permitieron establecer de manera clara las variables que están asociadas al estrés y que favorecen las acciones que se basan en la importancia que tiene el recurso humano, los procesos internos realizados y las funciones asignadas a los trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el cuestionario (tercera versión) se identifica la presencia del estrés laboral en sus niveles más significativos (alto y muy alto) en ambos colegios, aunque es clara la diferencia entre el Colegio Sagrados Corazones y el San Francisco de Sales ya que el primero obtuvo un 21% más de acuerdo a los niveles significativos con un resultado de 54% y 33% respectivamente, un factor causante de esta diferencia es que en el Colegio Sagrados Corazones tiene una jornada laboral más larga con 53 minutos más que el San Francisco de Sales.

De igual forma, el análisis de la entrevista semiestructurada permitió definir las implicaciones y consecuencias que presenta el estrés laboral en los docentes, como lo son: El poco conocimiento que tienen acerca del tema, el estresor más significativo que aparece cuando se llevan a cabo los cierres de periodo académico y la respuesta frente al estrés, que se genera en la mayoría de los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Sales, es la evitación. Así mismo, entre los síntomas físicos se destacan el dolor de espalda y cabeza, y los psicológicos se caracterizan por la ansiedad y dificultades en la toma de decisiones.

Igualmente, las técnicas para el afrontamiento utilizadas por los docentes son el uso de estrategias generales, de relajación, y en el caso único del Colegio Sagrados Corazones, las conductuales ya que esta institución si realiza capacitaciones que favorecen la comprensión de la temática analizada. Así pues, se pudo evidenciar la concordancia de la parte teórica con los resultados obtenidos en esta investigación y se debe tener en cuenta que, aunque algunas respuestas de los participantes sean de un enfoque diferente a lo que los autores manifiestan, dieron una perspectiva nueva para abarcar esta problemática.

Por otra parte, la triangulación entre métodos permitió comparar las implicaciones del estrés laboral, entre ellas se encuentran: Mayores síntomas fisiológicos en los docentes en la Institución San Francisco de Sales y mayores síntomas intelectuales y laborales en el Colegio Sagrados Corazones. Con respecto a la concepción de la temática el colegio del sector público lo definió como exigencia y sobrecarga laboral, y el colegio del sector privado como la tensión y exceso de trabajo.

Al finalizar, mediante la cartilla diseñada y entregada a los colegios se buscó aportar con conocimientos acerca del estrés general, laboral, sus tipos, consecuencias, síntomas y características, además de técnicas para prevención.

Recomendaciones

Para futuros investigadores:

Se recomienda evaluar otras categorías asociadas al estrés laboral para evidenciar como se presenta la problemática desde otras perspectivas

Un aspecto importante es tener un amplio tamaño en la muestra con el fin de indagar más alternativas en las respuestas para sí tener más información detallada en los resultados obtenidos y revisarla con la información teórica anteriormente.

Para la institución:

Se recomienda a la institución educativa que realice campañas o aplique métodos que favorezcan la prevención del estrés laboral a través de los medios de comunicación tradicionales y/o redes sociales e internet, con el fin de minimizar la incidencia de la problemática y las consecuencias negativas que perjudican la salud y el bienestar psicológico del docente.

Además, que dichos métodos se apliquen por lo menos dos veces al año académico y que se instruya a los nuevos docentes acerca de la temática para que éste se integre al ambiente laboral que se presenta en cada una de los colegios y favorecer el proceso adaptativo.

Así mismo, se plantea como un factor necesario que las instituciones tengan ayudan profesional para que abarque cuando se presenten problemáticas psicológicas más graves, el docente tenga la posibilidad de tratarlas de manera eficaz.

Referencias

- Aguilar-Gavira, S., & Barroso-Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, número 47, 73-88.
- Aguilar-Lugo, J., Flores, I., & Flores, R. (2014). La hipótesis: un vínculo para la investigación. *Ensayo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Amarís, M., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Volumen 30. Número 1*, 123-145.
- Arbeláez, J., & Useche, S. (2013). Estrés en conductores de transporte público de la ciudad de Bogotá y accidentalidad vial. *Facultad de Psicología, Universidad de la Sabana*.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/10684/Arbel%C3%A1ez%20V%C3%A9lez,%20Juliana%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arvilla, A., Palacio, L., & Arango, C. (2011). El psicólogo educativo y su quehacer en la institución educativa. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud. Duazary No. 2*, 258-261.
- Azcona, J., Guillén, C., Meléndez, A., Pastrana, J., & Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands.
- Barán Tuja, A. (2018). Ansiedad y estrés. Estudio realizado con estudiantes de sexto perito en administración de empresas del Colegio Evangélico Nueva Jerusalén del municipio de San Antonio del departamento de Suchitepéquez. *Tesis de grado. Previo a conferirse el*

- título de psicóloga en el grado académico de licenciada*. Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Baran-Andrea.pdf>.
- Barradas Alarcón, M. (2018). *Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual*. Palibro.
- Barrera Rodríguez, L. (2013). Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital. Universidad Rafael Landívar. *Tesis de grado para optar por el título de psicóloga industrial*. Guatemala de la Asunción:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>.
- Berrío, N., & Mazo Zea, R. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*. vol.3 no.2.
- Blanco, K., Cantillo, N., Castro, Y., Downs, A., & Romero, E. (2015). Estrés académico en los estudiantes del área de la salud en una Universidad Pública, Cartagena. *Trabajo para optar al título de enfermera(o)*. Cartagena De Indias, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Caballero Montañez, R., & Sime Poma, L. (2016). "Buen o buena docente" desde la perspectiva de estudiantes que han egresado de educación secundaria. *Revista Electrónica Educare* vol.20 n.3. Lima, Perú.
- Cabrera, N., Mendoza, Arzate, R., & González. (2015). El papel del psicólogo en el ámbito educativo. *Revista Alternativas en Psicología*. Número 31, 144-155.
- Cardona, L., & Montoya, L. (2013). Caracterización del estilo de dirección y el nivel de estrés laboral percibido en pequeñas empresas de Calzado - maquilas de una multinacional - de

la ciudad de Manizales. *Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de: Magister en Gerencia de Talento Humano*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/368/Lina_Mar%C3%ADa_Cardona_Garces_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revista de Investigación Psicológica*. Número 18, 43-57.

Carrasco Aguilar, C. (2010). La práctica de la investigación educativa desde la psicología: Intereses implícitos y finalidad social. Universidad de Chile Santiago, Chile. *Revista de Psicología*. Volumen 19. Número 1, 154-178.

Celis Osorio, S. (2017). Estrés laboral: Un factor que influye en el bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial. *Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de estudios a distancia.

Chávez-Castaño, L., & Orozco-Rosado, A. (2015). Estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento al estrés en soldados: un estudio correlacional. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, Vol. 7. Núm. 1, 35-56.

Chávez, F. (2014). Emociones y estrategias de afrontamiento en policías de la provincia de Buenos Aires. *Tesis de grado. Título para obtener la licenciatura en psicología*. Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Rev. Salud Pública. Volumen 20, Número 1, 53-59.*
- Cleves-Calderón, A., Guerrero-Chaparro, G., & Macías-Pereira, A. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá - 2014. *Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional.* Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Enfermería - Facultad de Medicina.
- Colegio Sagrados Corazones. (s.f.). *Reseña histórica.* Recuperado el 29 de Septiembre de 2019, de Colsacor: Colegio Sagrados Corazones: <http://www.colsacor.edu.co/>
- Comisiones Obreras de Castilla y León. (01 de Diciembre de 2014). *Manual de prevención y técnicas de afrontamiento del estrés laboral.* Recuperado el 25 de Abril de 2019, de http://www.castillayleon.ccoo.es/cms.php?cd_cms_conte=210560&cd_cms_pag=14074&cd_cms_elconmaster_to=104&bus=1
- Congreso de Colombia. (08 de Febrero de 1994). *Ley 115 de 1994.* Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Sitio Web Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1645150>
- Congreso de la República. (06 de Septiembre de 2006). *Base de documentos: Ley 1090 de 2006.* Recuperado el 20 de Mayo de 2019, de Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Ministerio de Salud y Protección Social: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). *Ley 1616 de 2013*. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Ministerio de Salud y Protección Social: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Del Pardo, J. (2014). *Actualidad Laboral: Consecuencias físicas y fisiológicas del estrés*. Recuperado el 29 de Abril de 2019, de Business School - Blog de Prevención de Riesgos Laborales: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/consecuencias-fisicas-y-fisiologicas-del-estres/>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (19 de Febrero de 2018). *Decreto 317 de 2018*. Recuperado el 19 de Mayo de 2019, de Sitio Web FuncionPública.gov: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85270>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (20 de Agosto de 2015). *Decreto 1655 de 2015*. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Sitio Web FunciónPública.gov: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63524>

Diario Chaco. (2016). *Estrés en el trabajo: efectos en la salud física y mental*. Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de <http://www.diariochaco.com/noticia/estres-en-el-trabajo-efectos-en-la-salud-fisica-y-mental>

- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista Investigación en Educación Médica*, vol. 2, núm. 7, 162-167.
- Duque Marín, N. (2016). Análisis de riesgos psicosociales y estrés en trabajadores de selección y operativos de Digitex de Manizales. Universidad Nacional Abierta a Distancia. *Proyecto de desarrollo para optar al título de psicólogo*. Manizales, Colombia.
- Echeverry, D., Monsalve, D., & Moran, M. (2016). Estrategias de afrontamiento para el estrés laboral en docentes de un colegio de Cali. *Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Psicólogo*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana Cali. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.
- El Espectador. (2012). *Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia*. Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>
- Erazo Santander, O. (2012). Reflexiones sobre la psicología educativa. *Revista de Psicología GEPU*, 3 (2), 139-157.
- Espinosa, L. (2015). El estrés laboral. *Trabajo de investigación*. Bogotá D.C., Colombia: Colegio Técnico Menorah I.E.D.
- Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía. (2011). Situaciones de estrés en el profesorado. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*.
- Ferreira Furegato, A. (2012). Reconociendo el estrés. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*.
- Florencia Daneri, M. (2012). Biología del comportamiento. *Trabajo Práctico – Psicobiología del Estrés*. Argentina: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología.

- Folgueiras-Bertomeu, & Ramírez. (2017). Elaboración de técnicas de recogida de información en diseños mixtos. Un ejemplo de estudio en aprendizaje-servicio. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, Volumen 10 - Número 2*, 64-78.
- Frías Medianero, N. (2017). El estrés laboral con visión gerencial. *Trabajo de grado como requisito para optar al grado de Gerencia en Servicios de Salud*. Panamá: Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Facultad Ciencias de Salud. Registro y Estadística de Salud.
- Galán Cuevas, S., & Camacho Gutiérrez, E. (2012). *Estrés y salud: Investigación básica y aplicada*. México: El Manual Moderno.
- Galindez González, S. (2013). Estrategias de Afrontamiento Familiar Ante El Diagnóstico De Malformación Congénita En La Ciudad de Cali. *Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga*. Cali, Colombia: Universidad de San Buenaventura Cali.
- Gallardo-Pérez, H., Vergel Ortega, M., & Gómez-Vergel, C. (2018). Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación inclusiva. *Artículo de la revista Logos, Ciencia y Tecnología. Volumen 10. Número 2*. Cúcuta, Norte de Santander, Colombia: Universidad Francisco de Paula Santander y Universidad de Los Andes.
<http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/575/html>.
- García Alvear, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. *Tesis previa a la obtención del título de Magister en Seguridad e Higiene Industrial*. Universidad de Cuenca Facultad de Ciencias Químicas.

- García, M., & Gil-LaCruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud Persona. Universidad de Lima, Perú. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*. Núm. 19, 11-30.
- García-Monroy, A., Martínez-Allende, L., & Linares-González, E. (2017). Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante deUPIBI-IPN. *Artículo de Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*. México: Unidad Profesional Interdisciplinaria de Biotecnología, Instituto Politécnico Nacional.
- Gantiva, C., Luna, A., Dávila, A., & Salgado, M. (2010). Estrategias de afrontamiento en personas con ansiedad. *Psychologia. Avances de la disciplina, vol. 4, núm. 1* , 63-72. <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297224086006.pdf>.
- González González, C. (2018). Estrés laboral en docentes de la primera infancia. *Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Licenciada en Pedagogía Infantil*. Bogotá D.C, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios- Uniminuto. Facultad de Educación.
- González Salanueva, I. (2014). Recursos de afrontamiento: Una aproximación a su clasificación. Importancia de su potenciación. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Volumen 17. Número 3. Universidad de La Habana. Facultad de Psicología. Cuba*, <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol17num3/Vol17No3Art9.pdf>.
- González, S. (2014). La investigación y su aporte al conocimiento: La experiencia de Enfermería en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la UNAM. *Revista Enfermería universitaria. vol.11 no.2. México*.

- Guerra Baquero, J. (2016). Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales. *Trabajo de grado*. Bogotá D.C, Colombia: Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
- Guevara, A., Sánchez, C., & Parra, L. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional, Volumen 4, Número 14*, 30-32.
- Guevara, A., Sánchez, C., & Parra, L. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional, Volumen 4, Número 14*, 30-32.
- Gutiérrez Strauss, A., & Viloría Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Universidad del Norte. Dpto. Salud Pública Barranquilla. *Revista Científica Salud Uninorte, Vol. 30, No 1*.
- Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Aranda, G., Rojas, F., y otros. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Revista electrónica neurobiología*.
- Hincapié, D., & Restrepo, D. (2016). Factores psicosociales, estrés y síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa Coop Salud Com. *Trabajo para realizar la especialización en Gerencia del Talento Humano*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Holguín Chica, C. (2017). Estrés laboral en pastores evangélicos de la Iglesia Evangélica Interamericana de Colombia (Igleico) en la ciudad de Medellín. *Informe final de*

investigación para optar el título de Psicólogo. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

Institución Educativa San Francisco de Sales. (2019). *Nuestro Colegio*. Recuperado el 29 de Septiembre de 2019, de Sitio Web: San Francisco de Sales: <https://iesanfranciscodesales.edu.co/web/nuestro-colegio/#1553201553639-a4a157b2-0618>

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado – ISSSTE. (2016). *Guía para el estrés, causas, consecuencias y prevención*. México: Departamento de prevención de riesgos del trabajo. Dirección de prestaciones económicas, sociales y culturales.

Jiménez Brito, D. (2012). Programa de intervención para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso de Cuenca. *Trabajo de investigación*. Universidad de Cuenca.

Jiménez Ortiz, M. (2010). Influencia del Distrés Psíquico Prequirúrgico, en los resultados de la cirugía protésica de rodilla. *Tesis Doctoral*. Universidad de Alcalá. Facultad de Medicina. Departamento de Cirugía.

Julio, V., Vacarezza, M., & Álvarez, C. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Prensa Médica Latinoamericana, Uruguay. Arch Med Interna. Volumen 33. Número 1*, 11-14.

La Vanguardia. (18 de Abril de 2013). *Vida: Más de la mitad del profesorado manifiesta sufrir un estrés elevado*. Recuperado el 13 de Mayo de 2019, de La Vanguardia Ediciones:

<https://www.lavanguardia.com/vida/20130418/54372547082/mas-mitad-profesorado-manifiesta-sufrir-estres-elevado.html>

León, G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare Vol. XV, N° 1*, 177-191.

Londoño Arredondo, N. (2011). Predictores cognitivos, de personalidad y estrés para síntomas de depresión y ansiedad en estudiantes de primeros semestres de educación superior e impacto del programa de prevención basado en el desarrollo del pensamiento crítico y el diálogo socrático. *Tesis doctoral en psicología*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.

López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez, E. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública. Volumen 3, Número 2*, 280-288.

Márquez, G., & Vellojín, J. (2014). Estrategias de afrontamiento frente al estrés académico en estudiantes con múltiples roles (Académico, Laboral, Familiar) en la Universidad de Antioquia Sede Medellín. *Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.

Martínez-González, J., García, A., & Martínez-García, V. (2016). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Horizonte sanitario. Vol. 16. Núm. 1*, <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00038.pdf>.

Martínez Castiblanco, K. (2018). Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de la empresa Magna Construcciones LTDA.

Proyecto de Investigación para Optar por el Título de Magister en Gestión Social Empresarial. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas.

Martínez Sánchez, M. (2012). *Excel Básico*. Recuperado el 20 de Mayo de 2019, de Español Free EBooks: <https://espanol.free-ebooks.net/ebook/Excel-Basico>

Meritxell Sánchez, E. (08 de Junio de 2016). *Quince consecuencias negativas del estrés laboral*. Recuperado el 29 de Abril de 2019, de Nueva Tribuna: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/quince-consecuencias-negativas-estres-laboral/20160608165521129105.html>

Ministerio de Educación Nacional. (17 de Abril de 1996). *Decreto 709 de 1996*. Recuperado el 26 de Mayo de 2019, de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1151252>

Ministerio de Educación Nacional. (20 de Junio de 2002). *Decreto 1278 de 2002*. Recuperado el 24 de Mayo de 2019, de Secretaria del Senado: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1278_2002.html

Ministerio de Educación. (02 de Octubre de 2007). *Decreto 3782 de 007*. Recuperado el 24 de Mayo de 2019, de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1694941>

Ministerio de Educación. (06 de Febrero de 1981). *Decreto 259 de 1981*. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Sitio Web Fecode.edu.co: <https://www.fecode.edu.co/images/Fallos/decreto%20259%20de%201981.pdf>

Ministerio de Educación. (14 de Septiembre de 1979). *Decreto 2277 de 1979*. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Ministerio de Educación: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación. (21 de Julio de 2009). *Decreto 2715 de 2009*. Recuperado el 24 de Mayo de 2019, de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1484012>

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C: Derechos reservados Ministerio de la Protección Social & Dirección General de Riesgos Profesionales.

Ministerio de Trabajo. (Junio de 2007). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2019, de Sin - Juriscal. Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

Ministerio del Trabajo. (05 de Agosto de 2014). *Decreto número 1477 de 2014*. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Sitio Web ARL Sura: https://www.arlsura.com/files/decreto1477_14.pdf

Ministerio del Trabajo. (12 de Agosto de 2014). *Decreto número 1507 de 2014*. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de Ministerio de Salud y Protección Social: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>

Miranda Medina, F. (2015). Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo.

Previo a conferirse el título de administrador de empresas en el grado académico de licenciado. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar.

Montero Granthon, G. (2010). Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. *Trabajo de investigación.* Cantuta:

<http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>.

Nava-Quiroz, Vega-Valero, & Trujano. (2010). Escala de modos de afrontamiento: consideraciones teóricas y metodológicas. *Universitas Psychologica. Bogotá, Colombia. Volumen 9. Número 1*, 139-147.

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1a ed.* Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores.

Novoa Chapillínquén, S. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del Colegio San José de Monterrico. *Tesis de Maestría en Educación con Mención de Teorías y Gestión educativa.* Piura, Perú: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.

Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación – OGITT & colaboradores. (2018). Programa de entrenamiento en salud pública dirigido a personal del servicio militar voluntario. Primera edición. *Guía del participante.* Lima, Perú: Ministerio de Salud. Instituto Nacional de Salud.

- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control. *Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf.
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. *Revista de contextualización, práctica y literatura de apoyo. Volumen 6. Número 6*, 53-56.
- Ospina Stepanian, A. (2016). Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una Institución Educativa Superior Militar: Análisis comparativo. *Tesis de Maestría*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Paz. (21 de Noviembre de 2011). *El estrés*. Recuperado el 25 de Abril de 2019, de Red Neuropsicológica: <https://redneuropsicologica.wordpress.com/2011/11/21/el-estres/>
- Peña, E., Bernal, L., Pérez, R., Avila, L., & García, G. (2017). Estrés y estrategias de afrontamiento en Estudiantes de Nivel Superior de la Universidad Autónoma de Guerrero. *Nure Investigación. Volumen 15. Número 92*.
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare. Volumen. 15, Número 1*, 42-58.
- Pérez, D., García-Viamontes, J., García-González, T., Ortiz, D., & Centelles, M. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral. vol.30 no.3*.

- Pérez, M., & Rodríguez, N. (2011). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja. Universidad Católica de Costa Rica. *Revista costarricense de psicología. Volumen 30. Número 45-46*, 17-33.
- Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Rev. CES Salud Pública. Volumen 2 Número1*, 66-73.
- Puche-Navarro, & Ossa. (2015). Psicología académica, investigativa y productividad: Evolución y estado actual. *Informe*.
http://observatorio.ascofapsi.org.co/static/documents/Elementos_Psi_Acadm_investi_y_produc_JC-6.pdf.
- Rcn-Radio. (2017). *Por estrés, 40% de los empleados en Colombia sufre trastornos mentales*. Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de <https://www.rcnradio.com/salud/por-estres-40-de-los-empleados-en-colombia-sufre-trastornos-mentales>
- Restrepo-Botero, J., Londoño-Ardila, L., & Gómez-Cardona, L. (2015). Investigación en psicología educativa en Colombia entre 2000-2010: análisis de grupos A y B. *Revista Sophia*, 21-32.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (Burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Universidad Autónoma de Madrid, España. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo Facultad de Psicología*.

- Romero, B., Torres, B., Alonso, E., & Marín, E. (2014). *El estrés y sus efectos en la labor docente*. Recuperado el Febrero de 2019, de REDEM - Red Educativa Mundial: <https://www.redem.org/el-estres-y-sus-efectos-en-la-labor-docente/>
- Rosales Fernández, R. (2014). Estrés y salud. *Trabajo de grado en psicología*. Universidad de Jaén. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Sampieri-Hernández, Collado-Fernández, & Lucio-Baptista. (2014). *Metodología de investigación, Sexta edición*. México D.F.: McGraw-Hill. Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Sánchez Álvarez, P. (2010). Cómo afrontar el estrés docente. *Trabajo de investigación*. IES La Basílica. Etapa educativa: Ínte-nivel.
- Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. *Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciada en Psicología*. Universidad Abierta Interamericana.
- Santos, R., & Peña, N. (2013). ¿Cuál es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo? *Trabajo de investigación*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad y Salud*. Vol. 20. Núm. 1, 44-52.
- Sotelo Narváez, V. (2016). *Fundamentos de la Psicología. Manual Auto formativo. Primera edición*. Huancayo: Universidad Continental.

Tappe-Martínez. (2015). Técnicas de relajación. *Trabajo*.
<http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-ejer/relajacion.pdf>.

Tofolón Pernas, M. (2017). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes de secundaria.
Titulación: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. España: Universidad de La Rioja. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Torres-de-la-Cruz. (2015). Resiliencia y estilos de afrontamiento en adultos con diabetes tipo II.
Tesis para obtener el título de licenciada en Psicología. Toluca, Estado de México: Universidad Autónoma del Estado. Facultad de Ciencias de la Conducta.

Universia Colombia. (2014). *Muchos docentes en Colombia padecen el síndrome de Burnout*.
Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de
<https://noticias.universia.net.co/actualidad/noticia/2014/06/30/1099745/docentes-colombia-padecen-sindrome-burnout.html>

Vega Montagut, P. (2019). Proceso de enseñanza y existencia o ausencia del Síndrome de Burnout en los docentes de prácticas formativas del programa de psicología – Universidad de Pamplona sede Villa del Rosario. *Trabajo de Investigación*. Cúcuta, Colombia.

Velandia Pérez, P. (09 de Marzo de 2018). *La salud mental docente como enfermedad profesional*. Recuperado el 13 de Mayo de 2019, de Editorial Magisterio:
<https://www.magisterio.com.co/articulo/la-salud-mental-docente-como-enfermedad-profesional>

- Villaecija, R. (06 de Mayo de 2011). *Economía: Internacional: France Télécom, el infierno contado por sus víctimas*. Recuperado el 25 de Abril de 2019, de El Mundo. Líder mundial en español. Unidad Editorial Información General S.L.U: <https://www.elmundo.es/elmundo/2011/05/06/economia/1304681223.html>
- Villavicencio Valdés, I. (2013). Elaboración de un manual para el manejo del estrés en el personal de ventas de la heladería "Monte Blanco" de la ciudad de Cuenca. *Tesis previa a la obtención del título de Licenciado en Psicología del Trabajo*. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Zorrilla, A. (2017). Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. *Tesis de doctorado*.
- Zuluaga García, M. (2013). Nivel de estrés percibido por colaboradores de algunas instituciones públicas de salud en Colombia y su relación con algunos factores de riesgo psicosocial. *Maestría en Gerencia del Talento Humano*. Manizales, Colombia: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/53/403_Zuluaga_Garcia_Maria_Helena_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Apéndices

Apéndice A: Cuestionario para la evaluación del estrés (Tercera versión)

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes .				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo .				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace .				
21. Dificultad para tomar decisiones .				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza .				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios .				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo .				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad .				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Apéndice B: Entrevista Semiestructurada



Estrés Laboral

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

La presente entrevista tiene como fin identificar información relevante con respecto a la temática del estrés laboral en la población docente, por tal motivo solicitó amablemente dar respuesta de forma sincera a las preguntas. Esta información no será divulgada de ninguna manera y solo se utilizará con fines educativos.

Datos personales:

Nombre: _____ . Identificación: _____ .

Profesión: _____ . Cargo: _____ . Tel: _____ .

Tiempo que lleva en el cargo: _____ . Tiempo que lleva en la institución: _____ .

Preguntas:

¿Para usted que es estrés laboral?

¿De qué manera considera usted que el estrés le afecta en su vida diaria?

¿Qué síntomas y/o consecuencias tiene el estrés laboral?

¿Tiene algún conocimiento sobre las características o manifestaciones por las cuales se puede presentar el estrés?

Si _____ . No _____ . ¿Cuáles son?

Cuando alguna persona habla del "estrés" o menciona que se "siente estresado" ¿A qué cree usted que hace referencia?

¿Considera que es importante trabajar el tema del estrés laboral dentro de la institución?

Si _____ . No _____ . ¿Por qué? _____



¿Ha presentado estrés?

Si _____. No _____. ¿Por qué?

¿Qué consecuencias o manifestaciones negativas presentadas por el estrés considera que puede llegar a afectar en su labor docente?

¿En qué situaciones específicamente se siente estresado en el trabajo? ¿Con qué frecuencia se presenta?

¿Ha presentado algún problema de salud debido al estrés del trabajo?

Si _____. No _____. Relate su experiencia:

¿Tiene dificultades a la hora de tomar decisiones en el trabajo cuando se siente estresado?

Si _____. No _____. ¿Por qué?

¿Alguna vez el estrés laboral le ha afectado en las relaciones con sus estudiantes, familia y/o compañeros?

¿Considera que el estrés puede llegar a ser un factor positivo para usted?

Si _____. No _____. ¿Por qué?



¿Para usted cuales son las estrategias o ejercicios para regular el estrés?

¿De qué manera usted controla el estrés en su trabajo?

¿Cuáles son las técnicas para la regulación de estrés que ha aplicado?

¿Cuáles de las técnicas que mencionó han surgido un efecto positivo para usted?

¿Cuáles de las técnicas que mencionó han surgido un efecto negativo para usted?

¿Dentro de la institución se ha realizado campañas para la prevención del estrés laboral?

Si _____. No _____. ¿Cuáles?

Le agradezco por haber contestado respetuosamente cada una de las preguntas planteadas

Firmas:

Entrevistado

Psicólogo en formación



Apéndice C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ciudad y fecha: _____.

Yo _____, una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en la investigación denominada: “comparación de las implicaciones que presenta el estrés laboral en docentes de colegios privados y públicos”, autorizo a Yeisy Guadalupe Hernández Parra identificada con C.C 1090516315, estudiante de decimo (10) semestre del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Aplicación de la ficha general de datos y el cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión)
2. Aplicación de la entrevista semi-estructurada

Adicionalmente se informa que:

- La participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria.
- No se entregará beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan mejorar los procesos de evaluación de los participantes con condiciones clínicas similares a las que se presentan.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Pamplona sede Villa del Rosario bajo la responsabilidad del investigador.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada de manera confidencial, los resultados personales no podrán estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica al cónyuge, u otros miembros de la familia y a médicos.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma: _____

Documento de identidad: _____ de _____

Apéndice D: Informe individual para los docentes

**INFORME DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL ESTRÉS
LABORAL**

DATOS DEL INVESTIGADOR

NOMBRE:

OCUPACIÓN:

IDENTIFICACIÓN:

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

NOMBRE:

IDENTIFICACIÓN:

GÉNERO:

CARGO:

INSTITUCIÓN:

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS (TERCERA
VERSIÓN)

Total general – Síntomas de estrés

Puntaje transformado

Nivel de estrés

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DEL NIVELES DE ESTRÉS

Para realizar el análisis de los resultados se tuvo en cuenta el puntaje transformado que le correspondió con el fin de identificar el nivel de estrés que presenta.

OBSERVACIONES DE LA ENTREVISTA

[Empty box for interview observations]

FECHA DE ELABORACIÓN DEL INFOME:

FIRMA DEL INVESTIGADOR:

Guadalupe Hernandez

Apéndice E: Informe general

**INFORME DE RESULTADOS DEL LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL ESTRÉS
LABORAL**

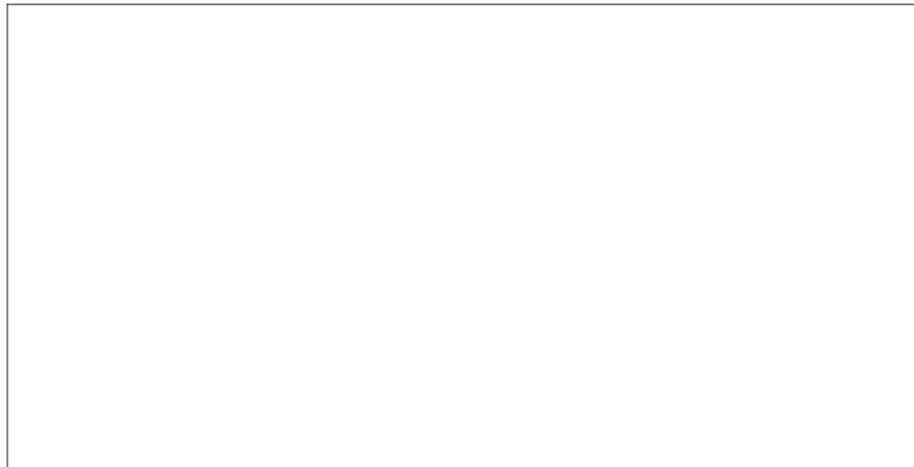
DATOS DEL INVESTIGADOR

NOMBRE:	Yeisy Guadalupe Hernández Parra
OCUPACIÓN:	Estudiante de psicología de la Universidad de Pamplona
IDENTIFICACIÓN:	1090516315 - Cúcuta

RESULTADOS GENERALES

Para generar el análisis de los resultados se tuvo en cuenta la aplicación de las Cuestionario para la evaluación de estrés (Tercera versión) y la entrevista semiestructurada a 15 docentes de la institución, que por motivos de confidencialidad, no se mencionarán sus nombres. Se logró identificar lo siguiente:

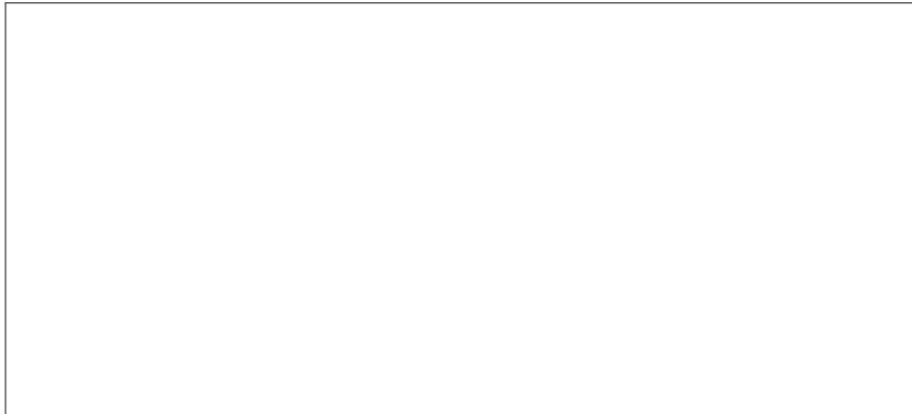
NIVEL DE ESTRÉS



OBSERVACIONES DE LA ENTREVISTA




RECOMENDACIONES



FIRMA DEL INVESTIGADOR:

Apéndice F: Portada de la cartilla

ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES



**YEISY GUADALUPE
HERNANDEZ PARRA**

PROGRAMA DE PSICOLOGIA
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

2 - 2019

**LA PRESENTE CARTILLA CONTIENE INFORMACIÓN
RELEVANTE DEL TEMA DE ESTRÉS LABORAL Y SE
ENFOCA EN EL AREA EDUCATIVA**

DEFINICIÓN DE ESTRÉS	CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN
ESTRÉS EN DOCENTES	TIPOS DE ESTRÉS LABORAL
ESTRÉS LABORAL	ESTRÉS LABORAL EPISÓDICO O AGUDO
COMPONENTES	ESTRÉS LABORAL CRÓNICO
SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL	TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO
SÍNTOMAS A NIVEL FÍSICO	PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL
SÍNTOMAS A NIVEL PSICOLÓGICO	A NIVEL INDIVIDUAL
CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL	A NIVEL ORGANIZACIONAL
CONSECUENCIAS FÍSICAS	A NIVEL SOCIAL
CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS	