

ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

LA MESETA

YESICA LOPEZ CAPOTE

WILLIAM ALFONSO SOLARTE PITTO

DAVID GERARDO TOBAR NIEVES



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN, NOVIEMBRE, 2021

ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

LAMESETA

YESICA LOPEZ CAPOTE

WILLIAM ALFONSO SOLARTE PITTO

DAVID GERARDO TOBAR NIEVES

Trabajo de grado para obtener el título de Psicólogos

Asesora

Ps. ANDREA MELISSA PINEDA SALAZAR

Mg. Gerencia del Talento Humano



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN, NOVIEMBRE, 2021

Agradecimientos y Dedicatorias

Dentro del proceso de desarrollo como profesionales hay infinidad de personas que se cruzan en nuestro camino y que aportan al mismo, sería imposible nombrarlas a todas, pero queremos dejar plasmado nuestra más profunda gratitud hacia ellos.

A nuestra familia quienes nos impulsaron a continuar con nuestros sueños, nos vieron estresados, aburridos, tristes o incluso derrotados, pero aun así no perdieron la fe en nosotros, este logro también es de ellos.

A la Mg. Melisa Pineda quien a través de su dedicación, pasión, exigencia y apoyo incondicional es parte fundamental del presente trabajo y de nuestro título profesional, las palabras son cortas para expresarle lo agradecidos y dichosos que estamos de haber contado con una docente tan maravillosa como usted.

Al cuerpo docente de la Institución Educativa la Meseta quien nos dio la oportunidad de ampliar nuestros conocimientos en el desarrollo de esta investigación, aportando una experiencia significativa para nuestro crecimiento profesional y desarrollo personal.

A nuestros compañeros con quienes compartimos mil horas de tristezas y alegrías durante estos años como estudiantes y que siempre los llevaremos en nuestros corazones.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación “ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA MESETA”, presentado por David Gerardo Tobar Nieves, Yesica López Capote y William Solarte Pitto. Una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que éste trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:
BUENO:
SOBRESALIENTE: X
EXCELENTE:



ANDREA MELISSA PINEDA
Asesora

DIANA ISABEL GIRON
Jurado



MARIA ALEJANDRA CEBALLOS C
Presidente del Jurado
Popayán, 23 de noviembre de 2021

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo Diagnosticar el Estrés Laboral y la Calidad de Vida de los docentes de la Institución Educativa la Meseta del municipio de Cajibío, departamento del Cauca.

La metodología empleada se centró en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y transversal. Para esta investigación se emplearon como instrumentos el Cuestionario de Estrés Laboral del Ministerio de la Protección Social y la Escala de Calidad de Vida GENCAT.

A partir de los resultados obtenidos, se evidenció que los colaboradores presentan un alto índice de estrés laboral, lo que implica la posible presencia de afectaciones significativas debido al desarrollo de sus labores dentro de la misma, así mismo, se logra evidenciar que las mujeres presentan mayor nivel de estrés que los hombres y que como dato relevante, los colaboradores que se encuentran separados, también tienden a presentar mayor niveles de sintomatología de estrés.

A nivel de la calidad de vida, se logra identificar afectaciones dentro de las dimensiones de Bienestar Material, Bienestar Físico y Derechos, pero a su vez, se evidenciaron factores positivos dentro de las dimensiones de calidad de vida laboral, tales como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, desarrollo personal y autodeterminación.

Con lo anterior, se concluye que puede existir una relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, puesto que al presentar mayor afectación por causa del estrés, mayor será la pérdida de la calidad de vida.

Palabras clave: Estrés Laboral y Calidad de Vida.

Abstract

The main objective of this research was to diagnose Work Stress and the Quality of Life of teachers of the Educational Institution La Meseta of the municipality of Cajibío, department of Cauca.

The methodology used focused on a descriptive and cross-sectional quantitative approach. For this research, the Occupational Stress Questionnaire of the Ministry of Social Protection and the GENCAT Quality of Life Scale were used as instruments.

From the results obtained, it was evidenced that the collaborators present a high rate of work stress, which implies the possible presence of significant effects due to the development of their work within the same, likewise, it is possible to show that women present higher level of stress than men and that as relevant data, employees who are separated, also tend to present higher levels of stress symptoms.

At the level of quality of life, it is possible to identify affectations within the dimensions of Material Well-being, Physical Well-being and Rights, but at the same time, positive factors were evidenced within the dimensions of quality of work life, such as emotional well-being, interpersonal relationships, personal development and self-determination.

With the above, it is concluded that there may be a relationship between work stress and quality of life, since the more affected by stress, the greater the loss of quality of life.

Keywords: Work Stress and Quality of Life.

Línea de Investigación

La presente investigación se realizó bajo la Línea de Investigación Estudios del Desarrollo Humano y Social, la cual tiene como principal objetivo “Contribuir desde la psicología a la construcción de conocimiento en el campo del desarrollo humano y social para el abordaje de fenómenos, problemáticas, potencialidades y necesidades psicosociales en diálogo permanente con otras disciplinas en pro de la transformación social.” (Fundación Universitaria de Popayán, 2019, p.57).

De acuerdo a la Línea de Investigación Estudios del Desarrollo Humano y Social y específicamente en el Campo Temático “Bienestar en el Trabajo y en las Organizaciones” el presente estudio generó aportes que resultaron ser significativos institucionalmente en aspectos relacionados con el bienestar de los individuos en el ámbito laboral. Para el caso específico de esta investigación, en la Institución Educativa la Meseta del municipio de Cajibío Cauca se evaluó el Estrés Laboral y la Calidad de Vida de sus docentes. Además, se contribuyó al fortalecimiento de los procesos investigativos que adelanta el programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán.

Índice

Introducción, 1

Planteamiento, 3

Formulación del Problema, 8

Antecedentes, 8

Contextualización, 13

Justificación, 14

Objetivos, 16

Objetivo general, 16

Objetivos específicos, 16

Referente Conceptual, 17

Metodología, 24

Método, 24

Enfoque de investigación, 24

Técnicas de investigación, 25

Instrumentos, 25

Universo, 28

Población, 28

Muestra, 28

Criterios de inclusión, 28

Aspectos éticos, 29

Resultados, 29

Datos sociodemográficos de los participantes, 30

Resultados cuestionario de estrés laboral, 31

Nivel de estrés general, 32

Nivel de estrés según género, 33

Nivel de estrés por rangos de edad, 34

Nivel de estrés grado de escolaridad, 36

Resultados de la Escala de Calidad de Vida GENCAT, 36

Discusión, 39

Conclusiones y recomendaciones, 45

Conclusiones, 45

Recomendaciones, 46

Referencias, 47

Anexos, 55

Índice de figuras

- Figura 1. Modelo de Calidad de Vida Laboral propuesto por Nadler y Lawler, 23
- Figura 2. Componentes de la calidad de vida en el trabajo según Moller, 23
- Figura 3. Dimensiones de la Escala GENCAT de Calidad de Vida, 26
- Figura 4. Número de ítems según categorías de síntomas. Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, 27
- Figura 5. Niveles de estrés general, 32
- Figura 6. Niveles de estrés según género, 33
- Figura 7. Niveles de estrés según rangos de edad, 34
- Figura 8. Niveles de estrés según estado civil, 35
- Figura 9. Niveles de estrés según grado de escolaridad, 36

Índice de tablas

- Tabla 1. Escala de medición de estrés, 27
- Tabla 2. Género de los participantes, 30
- Tabla 3. Rangos de edad, 30
- Tabla 4. Estado civil, 31
- Tabla 5. Resultados de la Escala de Calidad de Vida GENCAT, 36

Índice de anexos

- Anexo 1. Carta de Autorización Ejecución Proyecto de Investigación, 53
- Anexo 2. Entrevista de reconocimiento de la organización realizada al Rector de la Institución Educativa la Meseta, 54
- Anexo 3. Entrevista de reconocimiento de la organización realizada a algunos docentes, 56

Anexo 4. Consentimiento Informado Entrevista de Reconocimiento Organizacional, 58

Anexo 1. Escala GENCAT para la evaluación de la Calidad de Vida Laboral (Archivo adjunto al Correo Remisorio), 59

Anexo 6. Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral (Archivo adjunto al Correo Remisorio), 59

Anexo 7. Sabana de Datos Cuestionario Estrés Laboral (Archivo adjunto al Correo Remisorio), 59

Anexo 8. Sabana de Datos Cuestionario Calidad de Vida (Archivo adjunto al Correo Remisorio), 59

Introducción

Sin lugar a dudas, desde la misma revolución industrial las dinámicas laborales se han visto inmersas en vertiginosos cambios que han conducido a las organizaciones a rediseñar y reinventar constantemente sus estrategias, procesos y prácticas para dar respuesta inmediata a las demandas del contexto en el cual se encuentran ubicadas, lo cual les permite sostenerse en el tiempo e incrementar sus parámetros de competitividad en relación a mercados cada vez más exigentes e inestables, sin embargo, este mismo interés exacerbado por posicionarse ha hecho que los colaboradores se enfrenten cada día a múltiples exigencias que pueden conducirlos a situaciones de riesgo psicosocial y al debilitamiento de su calidad de vida cuando estos componentes no son atendidos y gestionados de forma adecuada por parte de las organizaciones.

En consecuencia, se hace cada vez más importante por parte de las áreas de gestión del talento humano el desarrollo de estrategias que permitan prevenir la aparición de fenómenos laborales como lo es el estrés laboral y que sean conducentes al mejoramiento de la calidad de vida de quienes hacen parte del entorno organizacional, independientemente de la razón social o modelo productivo de las organizaciones.

En tal sentido, organizaciones prestadoras de servicios como lo son las Instituciones Educativas no deben salir del foco de atención, más aún en la actual emergencia sanitaria, en donde el rol del gremio docente ha sido uno de los más afectados por los cambios intempestivos que trajo consigo la pandemia por el COVID 19, lo cual ha hecho que los docentes de todos los sectores se hayan visto en la obligación de dar respuesta inmediata a las nuevas demandas y de rediseñar sus estrategias pedagógicas para dar cobertura a los estudiantes, enfrentándose a retos como lo es el manejo de las tecnologías de la información, en especial para aquellos docentes poco familiarizados con herramientas digitales y que al estar ubicados en Instituciones Educativas de

zonas rurales y de difícil acceso su situación se ha complejizado, pues el acceso a estas herramientas es mucho menor y en consecuencia la cobertura para sus estudiantes es mínima, adicional a las extensas jornadas laborales que les imposibilitan en muchos casos el goce de actividades familiares e incluso de espacios de descanso, lo que posiblemente haya desencadenado mayor estrés, sobrecarga, frustración y debilitamiento de su calidad de vida laboral.

De acuerdo a lo anterior, surgió el interés de llevar a cabo la presente investigación, la cual por medio de una metodología de tipo cuantitativo con un enfoque descriptivo permitió identificar tras la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana y la Escala de Calidad de Vida GENCAT, la relación del estrés laboral con la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa La Meseta, lo anterior teniendo en cuenta que al momento no se ha realizado en la Institución un diagnóstico frente a estrés laboral y calidad de vida, lo que ubica a sus colaboradores en una situación de desprotección a nivel psicosocial.

A partir de los resultados obtenidos, se evidenció que los colaboradores presentan un alto índice de estrés laboral, lo que implica la posible presencia de afectaciones significativas debido al desarrollo de sus labores dentro de la misma, así mismo, se logra evidenciar que las mujeres presentan mayor nivel de estrés que los hombres y que como dato relevante, los colaboradores que se encuentran separados, también tienden a presentar mayor niveles de sintomatología de estrés.

En relación a la calidad de vida, se logra identificar afectaciones dentro de las dimensiones de Bienestar Material, Bienestar Físico y Derechos, pero a su vez, se evidenciaron factores positivos dentro de las dimensiones de calidad de vida laboral, tales como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, desarrollo personal y autodeterminación.

Con lo anterior, se concluye que puede existir una relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, puesto que al presentar mayor afectación por causa del estrés, mayor será la pérdida de la calidad de vida.

Planteamiento

Como ya se mencionó, la revolución industrial trajo consigo cambios drásticos en la forma de abordar al ser humano al interior de las organizaciones, en un primer momento, viéndosele como parte adicional de la máquina, una mirada rígida, mecanicista e inflexible que ubicó al trabajador en situaciones precarias en relación a las dinámicas laborales, sin embargo, es precisamente de esta visión que surgen planteamientos opuestos en relación a la forma de gestionar al trabajador como los de Mary Parker Follett, quien desde 1930 desarrolla la Teoría Humanista de la Administración, que en contraposición a la Teoría Científica de Federic Taylor que enfatizaba en la productividad, esta se centra en proveer especial atención a la motivación y a las relaciones humanas del trabajador, siendo este el activo intangible más valioso para la organización y el principal mecanismo para permitirle el éxito y la competitividad. Es precisamente basadas en este enfoque y su evolución que las áreas de talento humano buscan día a día desarrollar estrategias que propendan por el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, dentro de ellas la prevención del estrés laboral.

No obstante, hoy por hoy y especialmente en Colombia, no todas las organizaciones cuentan con un área de talento humano que gestione de forma adecuada al capital de sus colaboradores, lo cual conduce a los trabajadores a ubicarse en situaciones de riesgo social, psicológico, físico y emocional a consecuencia de la mala gestión de dichos aspectos, lo que puede desencadenar tanto en alteraciones de salud mental que a su vez tienen incidencia en la salud física.

En tal sentido, la OMS afirma que muy pocos países cuentan con normatividad para intervenir en el diagnóstico y tratamiento de posibles patologías que pudieran surgir de una deficiencia de la salud mental. Al respecto, en Colombia la ley 1616 del 21 enero de 2013 busca la atención integral de la salud mental en post de un mejoramiento de la calidad de vida, basada en la promoción, prevención y responsabilidad que deben tener las ARL (administradoras de riesgos laborales), y más específicamente en el artículo 31 donde se hace referencia a la detección, remisión oportuna y el seguimiento en el tratamiento y la rehabilitación psicosocial (Cleves, Guerrero, y Macías, 2014), no obstante, estos lineamientos no son del todo cumplidos.

Dicho lo anterior, puede aseverarse que el estrés laboral es considerado como una de las enfermedades mentales de la actualidad. Autores como Rosetti (como se citó en Cleves, Guerrero, y Macías, 2014) hacen referencia a que el estrés se puede dar como consecuencia de la sobrecarga laboral en el ambiente, además de esto, el trabajo que se debe realizar fuera de la jornada laboral y que no es remunerado, por lo que en Latinoamérica y según datos de la OMS desde el 2008 ya se reconoce al estrés como un factor determinante en las condiciones laborales, en las cuales, el cuerpo docente perteneciente a Instituciones Educativas tiene un alto nivel de exposición.

Matud, Garcia y Matud (como se citó en Cleves, Guerrero, y Macías, 2014) definen el estrés docente como:

Sentimientos y emociones negativas que son consecuencia de una experiencia que surge de alguna situación de su trabajo como docente y que desencadena ira, ansiedad, tensión, frustración o depresión; y no solo se ve afectado por las situaciones mencionadas anteriormente, también se puede agregar el tamaño de los grupos que deben manejar, las características de los estudiantes, el tipo de asignatura que enseñan, el número de horas de

clase, el tipo de contrato que tengan con la o las instituciones para las cuales trabajan y la sobrecarga laboral, entre otras. (p.15)

Por lo anterior, se resalta la importancia de poder investigar sobre el estrés en docentes, con la finalidad de generar conocimiento que sirva como insumo fundamental para la generación de planes de atención y prevención del mismo, más aún con la situación actual que atraviesa el mundo como consecuencia de la emergencia sanitaria producto del COVID 19, debido a lo cual las exigencias hacía el cuerpo docente han cambiado y contextos como el Estado, la sociedad e incluso la familia han desligado su responsabilidad al momento de educar, adicional a ello, estos cambios no se acompañan de procesos de formación y desarrollo que permitan al personal docente enfrentar la nueva realidad. Con relación a esto Robinet y Pérez (2020) afirman:

El docente tiene que estar en constante capacitación y actualizado, pero en muchas ocasiones se introducen a su práctica cotidiana, olvidando las capacitaciones en el uso de las tics o en el uso de herramientas virtuales, produciendo incertidumbre al no conocer de las mismas, generando sentimientos de preocupación o estrés debido al necesitar su uso inmediato de los medios electrónicos por el aislamiento social que generó la pandemia COVID 19. (p.10)

En tanto, son los docentes quienes tienen que diseñar estrategias que aseguren, no solo la permanencia o atención ante una pantalla, sino también el aprendizaje y comprensión de las diferentes temáticas que se abordan dentro de las nuevas aulas virtuales, lo cual ha incrementado de formas desproporcionadas sus cargas laborales debido a la complejidad que implica su propia conexión a herramientas digitales y la de sus estudiantes, más aún en zonas rurales del país, en donde no todo el estudiantado cuenta con el acceso de forma continua a internet. Al respecto, el

análisis del Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana muestra que:

En Colombia, el 63% de los estudiantes de grado 11 de bachillerato y grado 5 de primaria de colegios públicos manifiesta no tener acceso a internet ni computador en sus hogares. A nivel regional se encuentra que, en el 96% de los municipios del país, menos de la mitad de los estudiantes tienen acceso a las herramientas tecnológicas necesarias para recibir clases virtuales, siendo la región suroriental del país la que presenta mayores rezagos. Adicionalmente, se evidencia que el 48% de los rectores de colegios públicos del país considera que sus docentes no tienen las habilidades técnicas y pedagógicas necesarias para integrar dispositivos digitales en la enseñanza. (Abadía, 2020, p.1)

Es por esto, que dada la inexperticia en el uso de las TICS los profesores deben pasar largas horas de trabajo adicionales a su jornada laboral e incluso fines de semana diseñando estrategias para el desarrollo curricular de sus asignaturas, desmejorando posiblemente su calidad de vida y fomentando la aparición del estrés laboral.

En tal sentido y en lo que a estrés laboral y calidad de vida se refiere, la Institución Educativa la Meseta objeto del presente estudio no es ajena a la situación, de acuerdo a entrevistas de reconocimiento desarrolladas con actores claves de la Institución (rector y algunos docentes) se encuentra que en la historia de la institución no se cuenta con un diagnóstico en cuanto a estrés laboral y calidad de vida, lo cual amplía significativamente la situación de riesgo psicosocial de los docentes, por cuanto se desconoce el posible nivel de estrés laboral que puedan estar presentando y sus posibles repercusiones en la calidad de vida, lo que impide a su vez la generación de planes de mejoramiento en las dinámicas laborales y personales de sus colaboradores, además de evidenciarse diversos factores que pueden igualmente incidir en el debilitamiento del bienestar

y la calidad de vida de sus miembros, dentro de ellos la ausencia de un área de talento humano o de personal idóneo para hacer sus veces, el descuido de entes gubernamentales en relación a la creación y ejecución de políticas de seguridad y salud en el trabajo que mitiguen la aparición del estrés laboral, pues la institución educativa, si bien cuenta con un profesional de apoyo (psicólogo) este se encarga exclusivamente del diseño de estrategias de hábitos saludables dirigidas a la población estudiantil dejando de lado al personal docente.

Es de mencionar, de acuerdo a la información obtenida, que dentro de la institución no se presentan casos confirmados de estrés laboral por parte de los docentes, esta afirmación a causa posiblemente de la carencia de su diagnóstico, sin embargo existen factores que desde tiempo antes de la emergencia sanitaria podrían convertirse en facilitadores del estrés laboral, como es la carencia de condiciones necesarias para el desarrollo de sus actividades, entre ellas que las aulas no están acondicionadas físicamente para el normal desarrollo de las funciones de los docentes (carencia de escritorios y asientos), no se cuenta al interior de la Institución Educativa con elementos básicos de salubridad como el suministro de agua constante o personal de servicios generales para el aseo del plantel, viéndose obligados tanto docentes como estudiantes a suplir estas necesidades, adicional a ello, el desplazamiento diario por vías de difícil acceso por parte de los docentes que residen en Popayán hasta la vereda la Meseta en el corregimiento de Campo Alegre municipio de Cajibío Cauca donde se encuentra ubicada la institución en mención, así como la ausencia de estrategias de bienestar laboral con un objetivo previamente identificado.

A su vez, con la actual emergencia sanitaria, existe una alta probabilidad de la aparición del estrés laboral y la afectación de la calidad de vida de los colaboradores, puesto que la mayor parte de los docentes cuentan con una edad avanzada y un estilo de enseñanzas tradicional que les

dificulta adaptarse a las nuevas demandas de las tecnologías de la información para impartir el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los anteriores argumentos, se convirtieron entonces en el indicio fundamental para la realización de la presente investigación, la cual a su vez buscó identificar la posible relación del estrés laboral con la calidad de vida de los colaboradores de la Institución Educativa la Meseta, para que de esta manera la institución cuente con insumos para la generación de planes de mejora que tengan como principal objetivo la atención y prevención del estrés laboral y el mejoramiento de las condiciones psicosociales del trabajo, lo cual permita garantizar el bienestar y calidad de vida de sus colaboradores.

Formulación del Problema

¿Tiene relación el Estrés Laboral con la Calidad de Vida de los colaboradores de la Institución Educativa la Meseta?

Antecedentes

A continuación se presentan algunas investigaciones que abordan conjuntamente las variables de estrés y calidad de vida desde diferentes contextos tanto a nivel internacional, nacional y local, los cuales aportaron un sustento teórico a la presente investigación.

Internacionales. Para el presente trabajo se tuvo en cuenta la investigación denominada “Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeríátrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral” realizada en España, la finalidad de esta investigación fue identificar si en el clima laboral dentro del área de psicogeriatría incide en el estrés y la calidad de vida. Se trabajó a partir de un estudio descriptivo y transversal dentro de dos hogares de reposo para personal de la tercera edad con características importantes, entre ellas que

el 50 % de los residentes contaban con deterioro de sus funciones cognitivas. Esta información obtenida revela que el personal con mayor tiempo de servicio presenta una mayor afectación en subescalas de agotamiento emocional, de la misma manera una despersonalización en la calidad de vida profesional y, además obtuvieron una puntuación media, en las variables investigadas en burnout (Sarabia, Díez , Millán , Salado, y Clemente, 2016).

Otra de las investigaciones revisadas se titula "Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria" desarrollada en Chile, la cual se enfocó en el estudio de la relación entre la calidad de vida y el síndrome de burnout de los docentes asignados a la educación primaria en dicho país, para ello se utiliza una metodología con diseño no experimental de índole descriptivo, tomando como instrumento base el NEO Five-Factor Inventory NEO-FFI (Costa y McCrae, 2008), también el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35 (Cabezas, 1988); y la versión en castellano del PQL-35 (Karasek, 1989). Con los anteriores instrumentos se logró determinar que el 25,2% de los participantes presenta elevados niveles de estrés en relación a culpa, desgaste psíquico, ilusión por el trabajo, lo que puede favorecer la aparición de casos neuróticos (Salgado y Leria, 2018).

Por otra parte, se retoma la investigación “Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015” desarrollada en Perú, la cual busca determinar una relación clara entre las variables en cuestión, para esto se desarrolló una metodología basada en una correlación de variables, con características de transversalidad, para esto se trabajó de forma cuantitativa en cuanto al método, con un carácter no experimental, en cuanto a la forma de obtención de datos se utilizó la Escala de Maslach, la cual está especificada en el estrés laboral y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (García, 2007). De acuerdo a los análisis realizados se pudo determinar una clara correlación entre las

variables y así afirmar que entre mayor era la calidad de vida menor es el índice de estrés laboral entre los miembros de la organización (Silverio, 2018).

Los estudios mencionados con anterioridad aportaron a la presente investigación debido a que su objetivo fundamental se centra en determinar variables relacionadas con el estrés laboral y la calidad de vida de los colaboradores, lo cual proporcionó elementos metodológicos con el propósito de garantizar una investigación congruente.

Nacionales. Desde el ámbito nacional también se lograron encontrar investigaciones significativas, entre ellas “Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014”, la cual se enfoca en determinar bajo qué circunstancias los colaboradores pueden desarrollar un mayor estrés, se desarrolla bajo el método cuantitativo descriptivo, se aplicaron como instrumentos el Cuestionario para la Evaluación del Estrés del Ministerio de la Protección Social y el Cuestionario de Condiciones Generadoras de Estrés, de los cuales se pudo obtener la siguiente información en relación a los principales aspectos estresores: sobrecarga de trabajo, falta de tiempo para hacer investigación, multiplicidad de las tareas y demandas laborales que interfieren con actividades personales (Cleves, Guerrero, y Macías, 2014).

Siguiendo en el orden nacional, se encuentra la investigación denominada "Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios" desarrollada en la ciudad de Cali. Este trabajo está enfocado en la identificación de la salud física, mental y el desempeño en docentes universitarios. Se abordaron docentes de ciencias administrativas, económicas y contables. El estudio fue descriptivo de corte transversal, en el cual participaron 42 docentes a los que se les aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, un Cuestionario de Estrés y una Ficha Sociodemográfica Ocupacional, los cuales arrojaron como

resultado una alta incidencia en factores de riesgo psicosocial intralaboral, frente al estrés se encontraron niveles muy altos, lo que ubicó a esta población en una situación de riesgo psicosocial (Rodríguez , Sánchez ,Dorado y Ramírez 2014).

Del mismo modo, se revisó la investigación titulada "La relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de una Fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento de Atlántico Colombia". Esta exploración tuvo como finalidad ubicar la relación entre estrés laboral y los factores psicosociales en docentes de Soledad Atlántico. Se utilizó un método descriptivo correlacional en 35 docentes, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrés y Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), los cuales arrojaron que los docentes del Atlántico padecen de altos niveles de estrés, por consiguiente, se pudo evidenciar un alto nivel de riesgo psicosocial (Arce, Rubio, Cuadro, Fonseca, León y Rodríguez, 2020).

Las investigaciones revisadas dentro del contexto nacional fueron de suma importancia para la presente investigación, pues aparte de permitir evidenciar la dimensión del problema en el país permitieron dar mayor sustento teórico a la misma.

Locales. En relación a estudios locales, se retoma la investigación realizada en la ciudad de Popayán denominada “Factores de riesgo psicosocial que favorecen el estrés y afectan la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa de la Cruz Roja Colombiana – Seccional Cauca”, la cual tiene como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial que provocan estrés y la afectación que tienen en la calidad de vida de los colaboradores. El método empleado fue cuantitativo y descriptivo, por medio del cual se llevó a cabo una observación , descripción y seguidamente un análisis para la obtención de resultados, teniendo en cuenta el diagnóstico inicial sobre los factores que afectan el desempeño y rendimiento de los colaboradores frente al estrés

laboral y calidad de vida. Se emplearon como instrumentos la Batería de Riesgos Psicosociales y la Escala de Calidad de Vida GENCAT. De acuerdo a las puntuaciones obtenidas se logró determinar que dentro de la organización se encuentra un alto grado de estrés suponiendo un riesgo, mientras que la calidad de vida no presenta alteraciones significativas (Aguilar, Delgado y Hoyos, 2019).

Así mismo, se encuentra la investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y su relación con la aparición del estrés en los colaboradores de la Clínica Odontológica Especializada PREVIRED” realizada en la ciudad de Popayán, este trabajo se realizó con el fin determinar los factores de riesgo psicosocial más significativos de los colaboradores de la organización en mención y su posible incidencia en la aparición del estrés. El estudio se centró en una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, trasversal y de tipo descriptivo. Para este trabajo fue necesario aplicar la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010). En los resultados obtenidos se pudo evidenciar que existe una posible relación entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés, ya que los factores de riesgo que más predominan son: falta de reconocimiento, dificultades en la capacidad de liderazgo y condiciones de la vivienda sin dejar a un lado las demandas extra laborales de los colaboradores (Fernández y Pérez, 2019).

Finalmente, se retoma la investigación denominada “El estrés laboral y su incidencia en la calidad de vida de los colaboradores de la Empresa Rectificadora Moderna de la ciudad de Popayán”, la cual se centró principalmente en establecer los diferentes niveles en cuanto a estrés laboral se refiere, sumado a esto en identificar en qué medida el estrés afecta la vida personal de los colaboradores de dicha empresa, para lo cual se realizó una investigación descriptiva a partir de cuestionarios como la Encuesta de Calidad de Vida Modificada y la Encuesta de Estrés Laboral

en una población de trece colaboradores, donde se pudieron asociar dificultades de índole físico y emocional que pueden anteponerse a la aparición del estrés (Cordoba y Velasco, 2019).

En este orden de ideas, cada antecedente expuesto con anterioridad da cuenta de un interés creciente en dichas problemáticas, lo cual permitió a la presente investigación tener una visión más amplia en relación a la posible relación del estrés laboral con la calidad de vida de los colaboradores de la Institución Educativa la Meseta.

Contextualización

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa la Meseta, ubicada en la vereda la Meseta, corregimiento de Campo Alegre, municipio de Cajibío, en el departamento del Cauca, a 21 kilómetros de la ciudad de Popayán.

La Institución Educativa es de carácter público, fue fundada en el año de 1938, oferta servicios educativos desde preescolar hasta grado once con un énfasis agropecuario. Desde el año 2002 realizó un proceso de fusión con otras dos instituciones, siendo la Institución Educativa la Meseta la sede principal, sus sedes son la Institución Educativa Villa Colombia que presta sus servicios desde 1992 y la Institución Educativa los Ángeles fundada en 1998, ambas ofrecen servicios educativos desde preescolar hasta grado quinto de primaria, ubicadas igualmente en el corregimiento de Campo Alegre, municipio de Cajibío-Cauca.

La institución cuenta con distintas áreas importantes para su funcionamiento, como lo son la rectoría, el área administrativa, el área académica en donde se ubica el cuerpo docente y el área de psico-orientación (profesional de apoyo). La institución alberga un total de 320 estudiantes incluyendo las dos sedes antes mencionadas, para la cobertura del estudiantado cuentan con una planta conformada por 18 colaboradores, entre quienes se encuentra un rector, un administrativo,

una psico-orientadora, 11 docentes adscritos a la sede principal, 3 a la sede de Villa Colombia y un docente encargado de la sede los Ángeles, en la actualidad el rango de edad de los docentes se encuentra entre los 30 y los 60 años de edad.

En su estructura organizacional la Institución Educativa (3 sedes) se encuentra centralizada a los lineamientos establecidos por entes gubernamentales como lo son la Secretaria de Educación Departamental, la Gobernación del Cauca y el Ministerio de Educación Nacional, no obstante, tienen autonomía frente a la toma de determinadas decisiones a nivel académico y administrativo. Al respecto, cabe mencionar que en su interior la Institución Educativa no cuenta con un área de talento humano, esta funciona a nivel de los entes gubernamentales por los cuales se rigen, sin embargo, de acuerdo a la información recabada en la entrevista de reconocimiento institucional a actores claves (rector y docentes) esta no brinda un aporte significativo en la institución al no hacerse presente con el desarrollo de estrategias que propendan por el bienestar y calidad de vida de los docentes, lo cual los ubica como se mencionó anteriormente en una posición de desprotección psicosocial.

Justificación

Desde los orígenes de la humanidad el trabajo ha sido considerado como el principal medio para la satisfacción de necesidades básicas del ser humano, bajo esta premisa, con el transcurrir del tiempo, este adquirió un valor ampliamente significativo, al ser considerado hasta nuestros días como la principal fuente de realización humana, al permitirle al individuo aparte de suplir necesidades básicas, satisfacer las de índole social, las cuales, en términos de Elton Mayo son esenciales para la motivación y, por tanto, para el óptimo rendimiento del trabajador. De aquí, que las organizaciones y especialmente las áreas de gestión del talento humano centren su atención en el desarrollo de estrategias que propendan por el bienestar y la calidad de vida del trabajador.

No obstante, el interés en procesos administrativos y el cumplimiento de parámetros de competitividad por parte de las organizaciones ha conducido en muchos casos al trabajador a ubicarse en condiciones de riesgo social, psíquico y emocional, componentes que no pueden desligarse del ámbito laboral, pues cuando los intereses organizacionales se sobreponen a los intereses y necesidades de las personas pueden generar impactos negativos en su bienestar y calidad de vida e incluso en la misma organización, al desconocer el valor que estos poseen para la obtención de cualquier tipo de recurso a nivel organizacional, lo que trae consigo desmotivación, falta de compromiso y generación de ambientes hostiles que promueven fenómenos laborales como el estrés laboral.

En tal sentido, es menester por parte de las organizaciones el desarrollo de estrategias que apunten a garantizar el bienestar y la calidad de vida del capital humano, siendo este considerado como el activo intangible más valioso en la vida de la organización, lo que implica que sea de especial importancia su abordaje desde un componente integral, el cual debe partir desde una fase de diagnóstico que permita conocer el estado real del componente psicosocial del individuo, esto como insumo principal para el establecimiento de planes de mejora.

De esta manera, se dio relevancia a la realización del presente proyecto de investigación, pues este se convierte en un insumo de especial importancia para la Institución Educativa la Meseta, pues permitió llevar a cabo el diagnóstico de estrés laboral y calidad de vida del cuerpo docente de la institución, de los cuales no se tiene un registro hasta el momento, además de permitir la identificación desde un componente descriptivo de la posible relación del estrés laboral con la calidad de vida de sus colaboradores, insumo fundamental para el desarrollo de planes de intervención y mejoramiento al interior de la institución.

A su vez, se puede igualmente resaltar la pertinencia del por qué se realizó esta investigación desde el campo de la psicología en el área organizacional, cuyo énfasis principal es el bienestar y la calidad de vida del trabajador, lo cual permite hacer hincapié en su reconocimiento desde una mirada transformadora de la vida organizacional. En este sentido y teniendo en cuenta los argumentos planteados con anterioridad, la investigación permitió a nivel disciplinar el logro de una mayor apropiación conceptual, metodológica y aplicada para los psicólogos en formación en lo relacionado al diagnóstico del estrés laboral y la calidad de vida, así como en la generación de insumos indispensables en relación a planes de mejora institucional.

Finalmente, la investigación resultó ser novedosa ya que da pie a futuras investigaciones que propendan por establecer la relación entre diferentes fenómenos institucionales subyacentes a la calidad de vida de los colaboradores de la Institución Educativa la Meseta.

Objetivos

Objetivo general

Diagnosticar el Estrés Laboral y la Calidad de Vida de los docentes de la Institución Educativa la Meseta del municipio de Cajibío, departamento del Cauca.

Objetivos específicos

Identificar el Estrés Laboral en el cuerpo docente de la Institución Educativa la Meseta.

Evaluar la Calidad de Vida Laboral de los docentes de la Institución Educativa la Meseta.

Describir la relación del Estrés Laboral con la Calidad de Vida de los docentes de la Institución Educativa la Meseta.

Referente Conceptual

Desde el origen de la humanidad, el ser humano ha estado en la búsqueda constante del mejoramiento de su calidad de vida en todas sus esferas: sociales, familiares y laborales. De esta manera, la calidad de vida irá en constante relación con las potencialidades que tenga una persona y que lo lleven a una satisfacción personal (Ardila, 2003). Sin embargo, es importante considerar que en relación al entorno laboral (eje fundamental del presente estudio) no todas las personas cuentan con una óptima calidad de vida, pues factores como el estrés laboral pueden afectar de manera considerable los diversos entornos en los que se desenvuelve una persona.

Al respecto, el estrés se refiere al conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de una persona que se derivan de estímulos o elementos de tensión que están presentes en el entorno; es una condición dinámica que surge cuando una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea (Barrio, García, Ruiz y Arce 2006).

A modo de ejemplo, el autoritarismo del jefe, la desconfianza, el clima laboral, las relaciones con los clientes, entre otros factores provocan estrés en el trabajo, en tanto, el estrés laboral es la suma de perturbaciones orgánicas y psíquicas que provocan diversos agentes agresores. En efecto, el estrés en el trabajo provoca serias consecuencias, tanto para el colaborador como para la organización; las consecuencias humanas del estrés incluyen ansiedad, depresión, angustia y varias secuelas físicas, lo que hace que el estrés también afecte negativamente a la organización, porque interfiere en la cantidad y la calidad del trabajo, aumenta el ausentismo y la rotación y predispone a quejas, reclamaciones e insatisfacción (Chiavenato, 2009).

Al respecto, la OMS (citado en Organización Mundial de la Salud, 2010) afirma que “el estrés laboral es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo

que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia” (p.6).

Es de aclarar que el estrés no siempre es perjudicial para la salud física ni psicológica, pues este en medidas mesuradas nos permite estar alerta, motivados, enfocados en los objetivos y adaptarnos a nuevos ambientes o circunstancias, la dificultad surge cuando éste sobrepasa las capacidades del individuo y lo lleva a sentirse con tensiones que pueden ser fisiológicas o emocionales, desencadenando frustración, nerviosismo, furia, entre otras muchas reacciones desfavorables para el individuo y para la organización misma, por lo que podría suponerse que en alto grado las organizaciones son responsables de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos sus colaboradores, por lo que es menester el desarrollo de estrategias enfocadas a la prevención y control de las posibles problemáticas que se desarrollen en cuanto a la salud mental del individuo (Durán, 2010).

Para esto es necesario conocer aspectos significativos como lo son las características, los tipos y causas de las variables correspondientes a la presente investigación: estrés laboral y calidad de vida.

En términos generales el *estrés laboral* se caracteriza por una afectación significativa no solo en la salud mental y emocional de las personas que lo padecen, también llega a afectar su relación con su entorno desde el componente familiar, social e intrapersonal.

El estrés laboral se genera por diversas causas que se generalizan en el cambio o novedad ante una situación que crea un ambiente no conocido en el trabajador, sumado a la falta de información y la imposibilidad de poder predecir lo que sucederá, lo cual genera una incertidumbre

creciente de la cual la persona no tiene dominio (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002). Lo anterior, genera consecuencias o afectaciones tanto a nivel físico, social y de salud mental.

Dentro de las afectaciones físicas más comunes se encuentran las de índole respiratoria, musculares, insomnio, afecciones cardiovasculares o gastrointestinales, entre otras, estas varían en cada persona acorde a su intensidad y a su morfología.

En relación a las afecciones en la salud mental, sus consecuencias pueden ir desde frustración, bloqueos mentales, baja autoestima, incapacidad para tomar decisiones y depresión, las cuales desmejoran significativamente al trabajador, desencadenando conductas de irritabilidad, agresividad, apatía e incluso adicciones a diversas sustancias

En cuanto a las afecciones sociales, estas se presentan generalmente con distanciamiento y la incapacidad para generar relaciones tanto con compañeros de trabajo, familiares y pareja, sin embargo, las afectaciones no solo se dan para la persona que lo padece, se ven reflejadas también en el ámbito laboral, entre ellas, un elevado costo en servicios de salud, una constante supervisión del trabajador, disminución de la productividad, roles más frecuentes entre compañeros que afectarán profundamente el desarrollo y competitividad de la organización (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002).

Así, de acuerdo a Del Pino (como se citó en Durán, 2010) “los efectos del estrés lesionan la productividad y competitividad de las empresas al afectar la salud física y mental de los trabajadores, los cuales ocasionan costos económicos y humanos muy altos a las organizaciones” (p.79).

No obstante, hoy por hoy, gracias a los esfuerzos mancomunados entre las áreas de gestión del talento humano y las organizaciones se desarrollan estrategias a nivel del fomento de factores

protectores dentro de las actividades laborales, los cuales son definidos por la Resolución 2646 (2008), Artículo 3, como “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (p.2).

De acuerdo al Informe realizado por la Administradora de Riesgos Laborales SURA (como se citó en Beltrán, 2014), se argumenta que:

Los protectores psicosociales son generadores de condiciones positivas para el trabajador, favoreciendo el enfrentamiento ante situaciones estresantes, previniendo desequilibrios biológicos y psicosociales, lo que favorece y potencializa la salud, el desempeño y el desarrollo personal del trabajador, es decir los factores protectores psicosociales son todas aquellas condiciones laborales que ejercen un efecto modulador y mitigador del trabajador, frente a los estresores previniendo posibles desajustes y por consiguiente, favoreciendo la salud, el bienestar y el desarrollo del trabajador. (p.100)

En efecto, puede argumentarse entonces, que los factores capaces de favorecer el desarrollo de los individuos reducen los efectos de circunstancias desfavorables tanto dentro como fuera del ámbito laboral, razón por la cual actualmente muchas organizaciones dirigen su atención al desarrollo de estrategias que propendan por el bienestar y calidad de vida de sus colaboradores, quienes no solo están expuestos a las demandas de las condiciones intralaborales relacionadas con el desarrollo de las actividades inherentes al cargo sino también a condiciones individuales referidas a características propias de la persona como lo son el sexo, nivel educativo, edad, lugar de residencia, estado civil, entre otros, así como a condiciones extralaborales, las cuales están en función de todas las actividades fuera del ambiente laboral que puedan afectar de manera positiva o negativa al trabajador, en ellas se enmarcan tanto el ambiente familiar, el lugar de residencia, la capacidad económica e incluso aspectos sociales y de esparcimiento, que en conjunto pueden

facilitar la adquisición del estrés laboral y el desmejoramiento de la calidad de vida del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

De esta manera, al estar el estrés laboral estrechamente relacionado con la calidad de vida es necesario conceptualizarla dentro del presente referente teórico.

El término *calidad de vida* en sentido general se entiende como el óptimo bienestar entre las esferas vitales del individuo, en las cuales se encuentran familia, sociedad, trabajo, relaciones personales, entre otras, en tal sentido, Gómez (1996), la define como:

Todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven las personas. (p.49)

Como consecuencia, el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo conduce a las organizaciones a sensibilizarse en relación a la importancia que tiene el individuo en la vida organizacional, ya que estas sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. De esta manera, la Calidad de Vida en el Trabajo representa la forma en que los miembros de la empresa son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo y participación en la vida organizacional (Chiavenato, 2009).

De acuerdo a Espinosa y Morris (2002), la recuperación del concepto de calidad de vida surge a partir de la crítica a los enfoques economicistas centrados sólo en el bienestar material de las sociedades a nivel agregado y que dejan de lado los componentes subjetivos

y sociológicos relacionados con el bienestar integral de las personas en su diversidad. De hecho, la calidad de vida es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos. (p. 26)

En tal sentido, se resalta que la calidad de vida del individuo es un factor determinante no solo para sí mismo sino también para garantizar el éxito y la competitividad de las organizaciones, lo que ha conducido al surgimiento de un interés creciente por lograr un equilibrio entre el bienestar de la organización y las condiciones físicas y psicológicas de los colaboradores, así para García (2005):

Los niveles de satisfacción que el hombre alcanza, no sólo dependen de las condicionantes externas, sino también de las internas, es decir de su autovaloración y la jerarquía motivacional. En la estructura del área subjetiva de la calidad de vida tenemos, pues, como núcleo central, una dimensión psicológica, la cual expresa el nivel de correspondencia entre las aspiraciones y expectativas trazadas por el sujeto y los logros que ha alcanzado o puede alcanzar a corto o mediano plazo. (p.8)

En este orden de ideas, los anteriores argumentos, pueden relacionarse con el Modelo de Calidad de Vida Laboral propuesto por Nadler y Lawler (como se citó en Chiavenato, 2009), quienes afirman que la calidad de vida dentro la organización se puede fortalecer, si las organizaciones optan por el adecuado desarrollo de los siguientes cuatro aspectos:

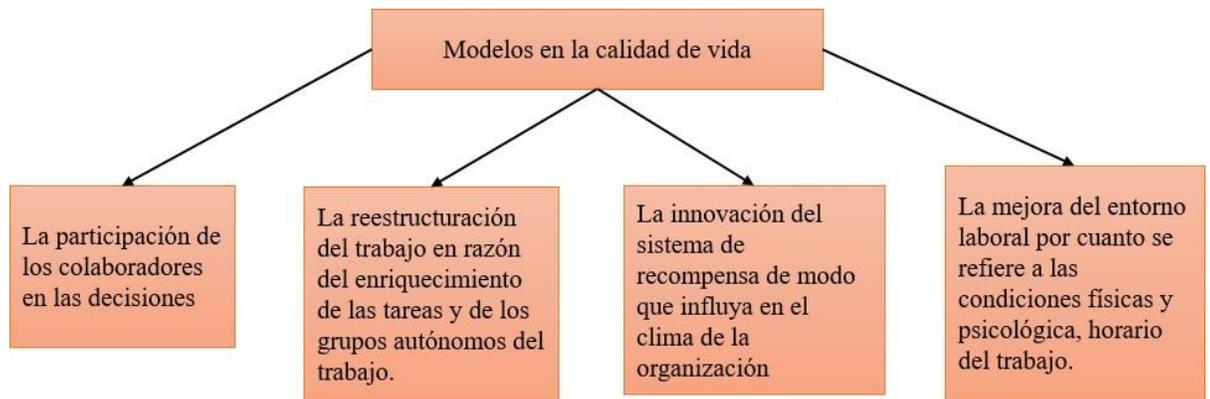


Figura 1. Modelo de Calidad de Vida Laboral propuesto por Nadler y Lawler (como se citó en Chiavenato, 2009, p. 493).

A su vez, Moller (citado por Chiavenato, 2009), refiere 9 componentes de la calidad de vida laboral:



Figura 2. Componentes de la calidad de vida en el trabajo según Moller (como se citó en Chiavenato, 2009, p. 492).

Sin lugar a dudas, el papel que cada una de estas variables cumplen al interior de una organización es decisivo, pues su buena gestión es fundamental no solo para el crecimiento de la firma sino también para el bienestar de los colaboradores, siendo estos el activo intangible de mayor valor dentro de la vida de cualquier organización.

Metodología

Método

El presente proyecto se centró en una investigación no experimental, transversal de tipo descriptivo. No experimental, ya que no se buscó la manipulación de variables, pues los datos se obtuvieron directamente de los docentes de la Institución Educativa la Meseta, y transversal, debido a que la recolección de los datos se realizó en un solo momento. En tal sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirman que “en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente” (p.80). Desde su alcance descriptivo “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80). Así, mediante este tipo de investigación, se da a conocer los posibles niveles de estrés laboral y su relación con la calidad de vida laboral de los docentes de la institución educativa en mención.

Enfoque de investigación

Esta investigación se desarrolló desde un Enfoque Cuantitativo, el cual de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento

y probar teorías” (p.4). De este modo, este permitió la recolección de datos numéricos en lo concerniente a Estrés Laboral y Calidad de Vida de la Institución Educativa la Meseta.

Técnicas de investigación

Se realizó previo a la aplicación de los instrumentos dos entrevistas estructuradas, la primera dirigida al Rector de la institución educativa (Ver Anexo 2), y la segunda dirigida a algunos docentes de la institución (Ver Anexo 3), las cuales permitieron identificar el contexto de la organización frente al tema de investigación. En relación a la técnica empleada, Canales (como se citó en Díaz, Torruco, Martínez y Ruiz, 2013) define la entrevista como un estilo de conversación estructurada, que se establece entre las personas encargadas del proceso investigativo y la población a estudiar, con el fin de adquirir información y respuestas acordes a los objetivos planteados.

Instrumentos

Como instrumentos se emplearon el Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana y la Escala GENCAT de Calidad de Vida. Por su parte, con la aplicación de dichos cuestionarios se buscó recolectar información relevante que permitiera describir la relación del estrés laboral con la calidad de vida del cuerpo docente de la Institución Educativa la Meseta.

Descripción de los instrumentos. La escala GENCAT de calidad de vida es diseñada por Verdugo, Arias, Gómez y Schalock (2009), el rango de edad comprendido para su aplicación es de los 18 años en adelante, el tiempo de aplicación oscila entre los 15 minutos aproximadamente, el instrumento consta de 69 ítems, teniendo como objetivo principal la evaluación de la calidad de vida laboral, la cual comprende básicamente 8 dimensiones, las cuales se mencionan a

continuación: Bienestar Emocional (BE), Bienestar Físico (BF), Bienestar Material (BM), Relaciones Interpersonales (RI), Inclusión Social (IS), Desarrollo Personal (DP), Autodeterminación (AU) y Derechos (DR). De acuerdo a los intereses particulares de la presente investigación, la Escala GENCAT fue direccionada exclusivamente al ámbito laboral. (Ver anexo 5)

A continuación, se presenta de forma breve la descripción de cada una de las 8 dimensiones comprendidas en la Escala GENCAT:



Figura 3. Dimensiones de la Escala GENCAT de Calidad de Vida (como se citó en Verdugo, Arias, Gómez y Schalock, 2009, p. 18).

El segundo instrumento que se empleó dentro de la investigación es el Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral propuesto por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual es un “instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 371).

Las categorías y número de ítems por cada uno son presentados a continuación:

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Figura 4. Número de ítems según categorías de síntomas. Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 371).

Con el fin de dar claridad sobre los rangos que mide la prueba, a continuación, se dará una breve descripción de cada uno de ellos, estos son: muy alto, alto, medio y despreciable.

Tabla 1

Escala de medición de estrés

Escala de medición	Definición
Muy alto	<p>La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.</p> <p>La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es <u>indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y</u></p>

Alto	frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Medio	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Muy Bajo despreciable	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervenciones específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Adaptado del Ministerio de la Protección Social (2010).

Universo

Institución Educativa la Meseta, Cajibío, Departamento del Cauca.

Población. La población corresponde a los colaboradores de la Institución Educativa la Meseta.

Muestra. La muestra corresponde a 15 docentes, equivalente al 100% del cuerpo docente de la Institución Educativa la Meseta.

Criterios de inclusión. En referencia a los criterios de inclusión, el primero que se tuvo en cuenta es que existiera disponibilidad por parte de la institución y de los docentes para suministrar información y que hayan permanecido en la institución por lo menos durante seis meses consecutivos.

Aspectos éticos

El presente proyecto estuvo guiado bajo los parámetros éticos establecidos en la Ley 1090 de 2006 que reglamenta el Ejercicio de la Profesión de Psicología en Colombia. Así, se retoman los Artículos 49 y 50 en el Capítulo VII de la Investigación Científica, la Propiedad Intelectual y las Publicaciones (Ministerio de la Protección Social, 2006).

En consecuencia, se tomó como referente legal el Artículo 49, en el cual se hace alusión al rol del psicólogo al interior de la investigación, cuyo propósito fundamental es la responsabilidad para el correcto manejo de la información y respectiva divulgación de los procesos del estudio como la metodología, los materiales, resultados y conclusiones; así mismo, se retoma el Artículo 50, donde se resalta el respeto y la dignidad de los participantes en la investigación, basados en el derecho a la privacidad de su identificación y la información que brinde el sujeto. A su vez, es importante que la población tenga pleno conocimiento que podrá participar de manera voluntaria (consentimiento informado, Anexo 4), dejando en claro que si por alguna circunstancia el sujeto desea abandonar la participación lo podrá hacer sin salvedad alguna (Ministerio de la Protección Social, 2006).

Resultados

El presente estudio fue realizado en La Institución Educativa La Meseta con 16 colaboradores. Los resultados que se presentan a continuación fueron obtenidos a partir de la aplicación de dos pruebas: la primera, la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la Protección Social, en la cual se utilizó el cuestionario de Estrés Laboral y la segunda, la Escala de Calidad de Vida GENCAT.

Para la presentación de los resultados se tiene en cuenta, en primer lugar, los datos sociodemográficos de los participantes, en segundo lugar, los resultados obtenidos mediante el

Cuestionario de Estrés Laboral y por último los resultados obtenidos con la Escala de Calidad de Vida GENCAT.

Datos sociodemográficos de los participantes

En los siguientes apartados se describen las variables sociodemográficas que se tienen en cuenta para la investigación, tales como género, rangos de edad y estado civil.

Tabla 2

Género de los participantes

Género de los participantes	Número de participantes	Porcentaje
Femenino	6	37%
Masculino	10	63%

Elaboración propia

De acuerdo a la distribución porcentual por género se tiene que en la Institución Educativa La Meseta, los participantes corresponden al 37% de género femenino y el 63% de género masculino.

Tabla 3

Rangos de edad

Rangos de edad	Porcentaje
38-45 años	63%
46-52 años	25%
54-61 años	12%

Elaboración propia

De acuerdo a la distribución por rangos de edad se tiene que en la Institución Educativa La Meseta se encuentra la mayor población entre los rangos de 38 a 45 años edad, representado con

el 63%; seguido de los rangos de 46 a 52 años de edad representados en un 25%, y la menor parte de la población se encuentra en los rangos de 54 a 61 años de edad representados en un 12%.

Tabla 4

Estado civil

Estado civil	Porcentaje
Casado	38%
Unión libre	31%
Soltero	25%
Separado	6%

Elaboración propia

En cuanto al estado civil, se logró determinar que el 38% de la población evaluada está casada; seguido del 31% los cuales se encuentran en unión libre, de igual forma el 25% se encuentra soltero y en menor porcentaje 6%, está separado.

Resultados cuestionario de estrés laboral

Teniendo en cuenta los resultados del cuestionario de estrés laboral se presentan los siguientes resultados.

Nivel de estrés general

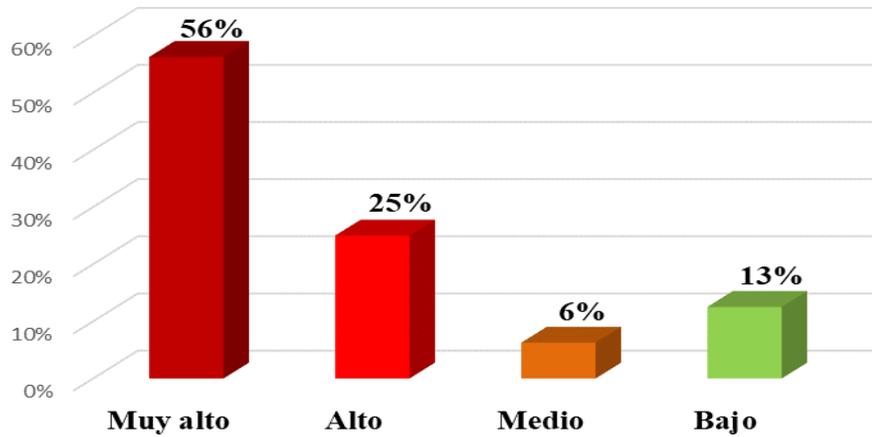


Figura 5. Niveles de estrés general. Elaboración propia.

En la figura 5 se presentan los niveles de estrés de los trabajadores evaluados de la Institución Educativa La Meseta, donde se evidencia que se encuentran con un nivel *Muy Alto* de estrés, lo cual indica que la sintomatología asociada puede resultar perjudicial para su salud física y mental. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata.

Desde el cuestionario intralaboral se podría relacionar dicha sintomatología con el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo, el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), trabajo con tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados; además de que algunas tareas exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control.

Nivel de estrés según género

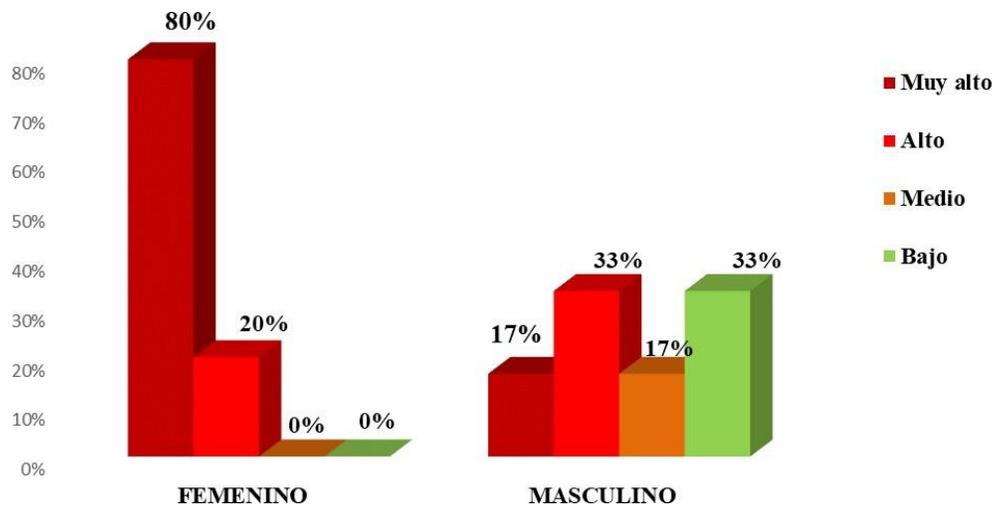


Figura 6. Niveles de estrés según género. Elaboración propia.

Se observa en la figura 6 que el nivel de estrés se ubica en la escala de *Muy Alto* para el género femenino. Lo anterior se podría relacionar con el doble rol que ejercen las mujeres, en cuanto deben realizar actividades adicionales a las laborales propias de su rol como madres esposas o hijas conllevando una carga adicional, que en muchas ocasiones son invisibilizadas por la sociedad dejando en la mujer el peso del hogar y su profesión específica.

Para el género masculino se observa un nivel de estrés medio alto, lo cual puede ser un indicador de que la presentación de síntomas de estrés es moderada, la cual puede ser resultado de las diversas formas con las que cuentan para liberar el estrés, reunirse con amigos de manera más

frecuente, realizar algún deporte generalmente futbol o simplemente disfrutar de un programa de televisión.

Nivel de estrés por rangos de edad

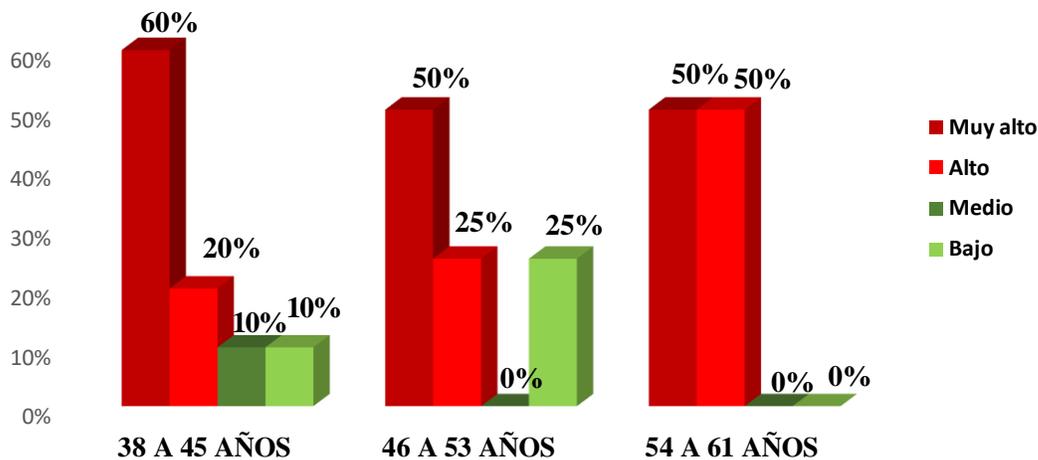


Figura 7. Niveles de estrés según rangos de edad. Elaboración propia.

Como se puede observar, el rango de edad más afectado en cuanto al estrés es el comprendido entre 38 a 45, lo cual puede ser resultado de no haber cumplido su proyecto de vida, además las edades de 54 a 61 también se ven afectadas significativamente, esto se puede intensificar como resultado de la pandemia y la no experticia en el manejo de los elementos digitales necesarios para el desarrollo de sus actividades, dedicando más tiempo en la preparación de los contenidos curriculares

Nivel de estrés por estado civil

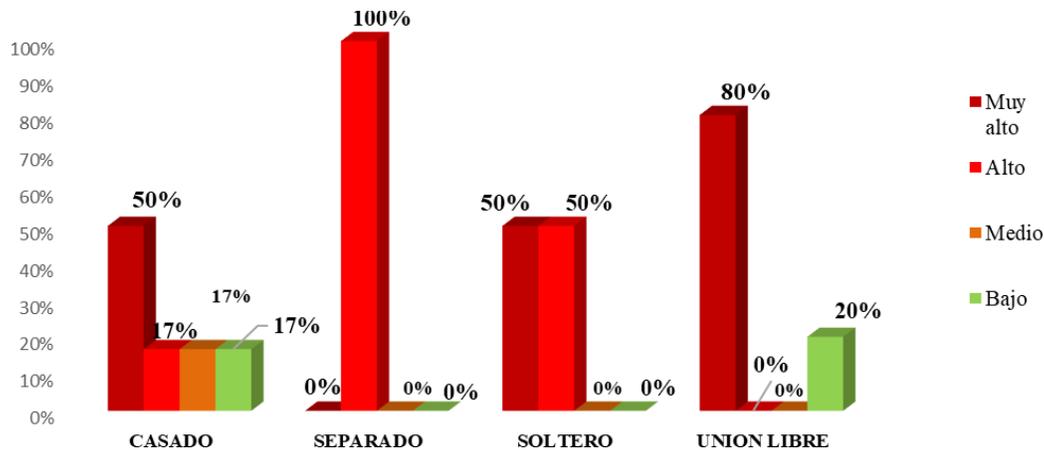


Figura 8. Niveles de estrés según estado civil. Elaboración propia.

Se puede observar que la mayor afectación se encuentra en las personas separadas, esto puede ser resultado del cambio en la forma de afrontamiento de las dificultades, puesto que al no tener a alguien en su red de apoyo se pueden presentar dificultades que se experimentan día a día, un dato relevante resulta ser que las personas en unión libre presentan un porcentaje de riesgo significativo, el cual se puede dar por el tipo de dinámicas que se planteen al interior de la relación y las responsabilidades que tienen que asumir de las mismas, las cuales pueden que no estén formalizadas debido a la naturaleza de la relación, tanto los casados como los solteros manejan un nivel de estrés igual del 50% en el cual pueden inferir las formas de afrontamiento de las problemáticas de forma individual y grupal.

Nivel de estrés según grado de escolaridad.

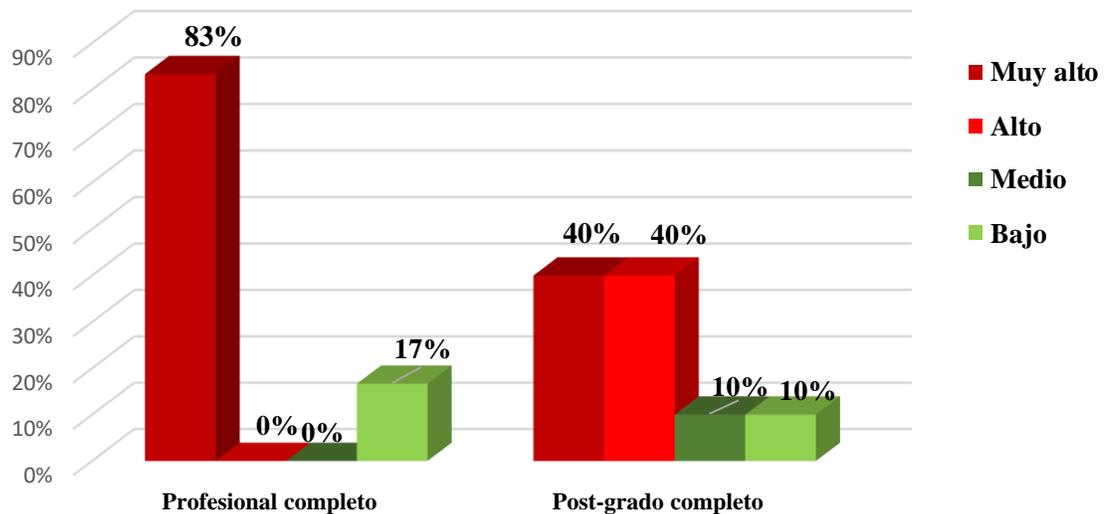


Figura 9. Niveles de estrés según grado de escolaridad. Elaboración propia.

La figura 9 muestra que los profesionales titulados presentan más del doble de nivel de estrés en contraposición con los profesionales en posgrado, esto puede ser por el tiempo de trabajo en el desarrollo de las funciones docentes que llevan los segundos lo que les permiten tener más herramientas para afrontar el estrés, sumado a lo anterior con el mejoramiento de las condiciones intelectuales surgen nuevas formas no solo de afrontamiento sino también de transmisión de la información de forma más efectiva.

Resultados de la Escala de Calidad de Vida GENCAT

Tabla 5

Resultados de la Escala de Calidad de Vida GENCAT

Dimensión de calidad de vida	Puntuación estándar
Bienestar emocional	10
Relaciones interpersonales	8

Bienestar material	2
Desarrollo personal	10
Bienestar físico	4
Autodeterminación	10
Inclusión social	5
Derechos	3
Elaboración propia	

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de forma individual, por cada uno de los participantes de la presente investigación, se logró obtener un resultado general, en el cual se evidencia que las dimensiones de Bienestar Emocional (BE), Relaciones Interpersonales (RI), Desarrollo Personal (DP) y Autodeterminación (AU), se encuentran por encima de la media indicando que los colaboradores de La Institución Educativa La Meseta, se encuentran tranquilos al momento de desarrollar sus actividades académicas, puesto que a pesar de la complejidad que se viene manejando, en relación al manejo de las TICs (Tecnologías de la Información), las temáticas se están abordando adecuadamente para dar cumplimiento a los currículos académicos, de igual forma las relaciones interpersonales presenta una puntuación elevada ya que dentro de la organización se maneja un ambiente de colaboración, pues comparten experiencias propias, en cuanto al abordaje de las temáticas de clase.

Otra de las dimensiones como lo es el DP, no presenta alteraciones significativas, pese a las dificultades desencadenadas por motivo de la pandemia y contrario a lo que se esperaba esta ha permitido que los docentes desarrollen una conducta adaptativa en cuanto a nuevos aprendizajes.

En relación a la AU, los cambios surgidos en el último periodo educativo les brindaron la oportunidad de afrontar los espacios académicos de una forma distinta y personalizada permitiéndoles imprimir su sello particular al momento de impartir las clases.

Contrario a lo expresado anteriormente, las dimensiones de Bienestar Material (BM), Bienestar Físico (BF) y Derechos (DE) se encuentran por debajo de la media, presentando afectación, sugiriendo que, la sub escala de BM, se encuentra afectada, no obstante esto no es debido al incumplimiento del salario, sino que se presenta posiblemente como resultado de que la institución educativa carece de las condiciones mínimas para el desarrollo de sus labores, impidiendo que tengan una percepción, no solo de seguridad, sino también de salubridad, impactando en el disfrute del tiempo en el lugar de trabajo.

Con relación al BF, los docentes perciben que dentro de la institución no se desarrollan actividades o dinámicas que se enfoquen en su bienestar físico, a esto se suma el largo trayecto que tienen que realizar los profesionales debido a que su lugar de residencia permanente se encuentra en la ciudad de Popayán, por lo cual se deben desplazar por largas horas, afectando aspectos fundamentales como el descanso, el sueño, la percepción de relajación, entre otros.

Por otra parte, también se ve afectado la dimensión DE, a pesar de que al interior de la institución son tenidos en cuenta y sus aportes son importantes para el desarrollo del año académico, los docentes están regidos bajo directrices departamentales y nacionales que en muchos casos están alejados del contexto rural en el que se encuentra la institución.

Por último, la Inclusión Social si bien es cierto esta sobre la media y de no iniciar acciones que lleven a su mejoramiento se puede convertir en un factor de riesgo, al no tener apoyo estatal

para el desarrollo de actividades que permitan formar a los alumnos de forma integral y pensando en su territorio.

Discusión

La presente investigación tiene como objetivo Diagnosticar el Estrés Laboral y su posible relación con la Calidad de Vida de los docentes de la Institución Educativa la Meseta del municipio de Cajibío, departamento del Cauca. Para esto, se aplicó la Escala de Calidad de Vida GENCAT y el Cuestionario de Estrés Laboral del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, en dieciséis (16) colaboradores de esta institución.

A continuación, se exponen los principales hallazgos de este estudio profundizando en la posible relación de dichos factores con la aparición de la sintomatología de estrés.

De acuerdo con los resultados obtenidos, de los 16 colaboradores el 56% presentan riesgo muy alto, el 25% riesgo alto, y el 6% riesgo medio; es decir el 87% de la población pueden estar presentando sintomatología relacionada al estrés. Relacionado a esto, autores como Cleves, Guerrero y Macías (2014) en el desarrollo de la investigación denominada “Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en docentes de una Institución Educativa Técnica de Bogotá”, logran evidenciar que la población docente cuenta con un nivel de estrés alto y muy alto, en comparación con otras profesiones. Así mismo, Elvira y Herruzo (2004), muestran un estudio desarrollado en Alemania cuyos resultados indicaron que más de las tres cuartas partes de los docentes estaban afectados por un elevado grado de tensión, indicando que los resultados de estrés encontrados en la presente investigación tienen una estrecha relación donde los docentes debido a su quehacer diario tienen mayor probabilidad de presentar síntomas de estrés.

Es muy probable que en la actualidad, como resultado del cambio en las dinámicas a raíz de la actual emergencia sanitaria los docentes se encuentren en un alto riesgo de presentar desmotivación, enfermedades psicosomáticas, factores de riesgo psicosocial, entre otros. Los cambios que emergieron a raíz del COVID-19, afectaron notablemente los procesos realizados en los ámbitos educativos, donde los docentes tuvieron que migrar de lo presencial a lo virtual, es por esto que para Mendoza (2020) es importante “consolidar una cultura educativa en la cual no se sobrevalore ni se infravalore una u otra modalidad, sino que se encuentre la forma de complementarlas” (párr. 13), evidenciándose uno de los retos a los cuales deben enfrentar los docentes y los cuales pueden llegar a desencadenar estrés, dependiendo de las herramientas con que cuenten para su afrontamiento, experiencias previas y capacidad de resiliencia.

Lo anterior es un claro ejemplo de la universalidad de las dificultades que enfrentan los docentes, pues no solo los colaboradores de la Institución Educativa La Meseta presentan afectaciones como resultado de la ardua labor como profesional. De acuerdo con la definición de Chiavenato (2009) quien afirma que; el estrés en el trabajo provoca serias consecuencias, tanto para el colaborador como para la organización; las consecuencias humanas del estrés incluyen ansiedad, depresión, angustia y varias secuelas físicas.

Un dato importante y que se debe resaltar en el desarrollo de la investigación es que el menor porcentaje de estrés se da en hombres con un 33% en contraste con un 80% obtenido en las mujeres pertenecientes al cuerpo docente. Esto puede estar asociado directamente con el doble rol que socialmente han tenido que afrontar las mujeres, además de ser profesionales deben alternar su tiempo con las labores de madre, esposa, hermana, etc.; datos similares fueron obtenidos en la investigación de Extremera y Peña (2010), quienes descubrieron una sintomatología elevada en niveles físicos, psicológicos e incluso sociales en este grupo poblacional. Esto lo corrobora Cleves,

Guerrero y Macías (2014) quienes mostraron que un número significativamente alto de mujeres en relación a los hombres reportan un nivel de estrés muy alto. Evidenciando así que las mujeres es un grupo en riesgo de padecimiento de sintomatología relacionada con el estrés, por sus múltiples ocasiones, preocupaciones y acciones en su vida diaria.

La investigación desarrollada por Ceballos (2014), muestra una tendencia a que las personas casadas tienden a presentar mayor estrés debido a que se ven en la obligación de completar labores en sus dos ámbitos y adicional a lo anterior el pretender no descuidar ninguno de ellos presenta una carga excesiva, contrario con lo anterior los resultados obtenidos por los docentes de La Institución Educativa La Meseta revela que el mayor índice de estrés se encuentra en los separados, lo cual puede ser consecuencia de las obligaciones adquiridas en post de una antigua relación, como por ejemplo el tener hijos, situaciones que sumadas con nuevos desafíos amorosos y laborales, pueden presentar mayor predisposición para presentar síntomas de estrés.

A continuación, se abordarán los resultados obtenidos tras la aplicación de la batería GENCAT que se enfatiza en la Calidad de Vida Laboral. En un primer momento se expondrán las dimensiones que puntúan por encima de la media y posteriormente se hablará de aquellas que puntúan por debajo.

Una de las primeras dimensiones es *bienestar emocional* (BE), donde posiblemente los docentes en el momento de dar respuesta al cuestionario de calidad de vida, no fueron lo suficientemente sinceros y transparentes, pues los resultados obtenidos muestran irregularidad debido a que el nivel de estrés se encuentra en un nivel alto y ellos afirman tener un buen bienestar emocional que hace referencia a la ausencia de estrés o sentimientos negativos. En referencia a esto el bienestar emocional es una parte importante dentro de la organización puesto que autores como Arostegui, Schalock y Verdugo (citado en Gómez, 2010) mencionan que:

El bienestar emocional es una dimensión clave e irremplazable de la calidad de vida. Es obligatorio (...), tener en cuenta esta dimensión personal y subjetiva en el diseño y realización de los planes de apoyo orientados a potenciar el desarrollo personal y las competencias del individuo (p.52).

De igual manera, las *relaciones interpersonales*, revelan que las relaciones sociales se encuentran en un nivel de satisfacción favorable, es decir que se cuenta con un entorno adecuado debido a su alto nivel de relaciones interpersonales ya sea con la familia o amigos, lo que garantiza un buen desarrollo del personal dentro de la institución. Por lo anterior, autores como Vidangos (2017) menciona que las buenas relaciones interpersonales dentro de las organizaciones son fuente importante al momento de satisfacer las necesidades de cada persona llegando a potencializar el desarrollo eficaz en el trabajo y el cumplimiento adecuado de los objetivos propuestos.

En cuanto al *desarrollo personal* se puede evidenciar que los docentes de la institución tienen la capacidad de generar nuevos conocimientos a través del suministro de herramientas que le permiten no solo su desarrollo intelectual, sino también personal. Montoya, Arias y Montoya (2008) afirman que:

El desarrollo personal es un proyecto de vida, en el cual el individuo se compromete consigo mismo a alcanzar la excelencia en todas las áreas de la vida, para lograr un equilibrio armónico que le permita expresar a plenitud su potencial como ser humano (p.119).

Seguidamente, se encuentra *la autodeterminación* que indica que los docentes cuentan con una buena autonomía, pues son capaces de tomar decisiones al momento de decidir lo que desean para sus vidas, una característica fundamental del ser humano para desarrollar adecuadamente cada

uno de sus objetivos propuestos. Deci y Ryan (citados en Vargas, 2013) “definen la autodeterminación como la capacidad de un individuo para elegir y realizar acciones en base a su decisión. Las personas auto determinadas se ven a sí mismas como las iniciadoras de su propia conducta” (p.2).

No obstante, estos resultados también arrojaron puntuaciones bajas en algunas dimensiones, importantes e indispensables para trabajar y así poder mejorar el desempeño dentro y fuera de la organización. Respecto a esto, el *bienestar material* hace referencia a las comodidades con las que cuenta el trabajador para el desarrollo de sus actividades y no incluye solo materiales sino también el entorno físico, lo que para los colaboradores de la Institución Educativa La Meseta es un factor importante de estrés puesto que carecen de infraestructura e incluso servicios básicos de salubridad como el agua potable. Ante este panorama, Rodríguez, Raquel y Rivas (2011), mencionan que:

(...) cuando las personas se encuentran en una situación donde las demandas laborales son altas y los recursos limitados, esto producirá una situación de desgaste energético y de desmotivación que favorecería el desarrollo de desgaste profesional, sea cual sea el tipo de profesión. Esto se vincula con la falta de recursos que exagera los efectos negativos de las demandas y que degenera en conductas de des implicación y abandono. (p.34)

Del mismo modo es trascendental trabajar en el *bienestar físico*, ya que el estrés laboral no solo afecta a nivel psicológico, sino que también afecta físicamente, es evidente que los docentes en esta dimensión se encuentren afectados debido a falencias en sus hábitos diarios; tales como las largas horas laborales, los trayectos para llegar a la institución y la no realización de actividades físicas por parte de la Institución Educativa que garanticen la salud de sus colaboradores. Por tanto, el Ministerio de Educación Nacional ha venido fortaleciendo planes anuales de bienestar social y

laboral que desarrollen diversas actividades relacionadas con las necesidades y expectativas de los colaboradores (Minieducacion, 2017).

La sub escala de *derechos* al igual que las anteriores, presenta afectaciones puesto que de acuerdo a los instrumentos aplicados los docentes perciben que no existe equidad e igualdad en las condiciones laborales, lo que afecta su calidad de vida y puede ser una fuente de estrés laboral. Al respecto Espinosa y Morris (2002) refieren que “la calidad de vida es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos” (p. 26).

Finalmente, dentro de las sub escalas se presentan los resultados de *inclusión social* la cual se encuentra en un nivel medio del índice de calidad de vida, lo que quiere decir que puede subir o bajar dependiendo de la situación, por lo que es necesario fortalecerla ya que de acuerdo con los resultados obtenidos posiblemente el estrés puede estar afectando las interacciones sociales de los colaboradores. Al respecto Anda, Aguinaga y González (2010) mencionan que la inclusión social está relacionada con los derechos de todas las personas, requerimientos sociales y la dirección para protegerlas incluyendo así la participación social, la inclusión y la identidad del ser.

Dicho lo anterior, se podría deducir que la calidad de vida en la población con quien se realizó la investigación no está afectada por el estrés laboral, teniendo en cuenta que no todas las dimensiones están afectadas. Sin embargo, se puede inferir que existe una posible relación entre calidad de vida y estrés, tal como lo menciona Bairero (2017) al afirmar que “es necesario identificar los procesos que producen alteraciones nocivas en el funcionamiento del organismo” (p. 980), en este caso el estrés para no solo conocer sino también poder modificarlo. Por esto, es importante desarrollar estrategias, planes de mejoramiento y de intervención para prevenir que los altos niveles de estrés laboral influyan en las dimensiones de la calidad de vida que hasta el

momento no presentan mayor afectación, entendiendo que la percepción que se tiene de calidad de vida puede verse impactada acorde a las diferentes situaciones del contexto.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Para presentar las conclusiones de la investigación, se retomarán los objetivos específicos, para posteriormente evidenciar el cumplimiento del objetivo general.

El primer objetivo específico de la investigación consistía en *Caracterizar el Estrés Laboral en el cuerpo docente de la Institución Educativa la Meseta*, para ello se utilizó La Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la Protección Social, aplicando el cuestionario de estrés laboral que permite identificar el nivel de este tipo de estrés, con lo cual puede concluirse que los colaboradores presentan un alto índice de estrés laboral, lo que implica la posible presencia de afectaciones significativas debido al desarrollo de sus labores dentro de la misma, así mismo, se logra evidenciar que las mujeres presentan mayor nivel de estrés que los hombres y que como dato relevante, los colaboradores que se encuentran separados, también tienden a presentar mayor niveles de sintomatología de estrés.

Por otro lado, a partir del segundo objetivo *Evaluar la Calidad de Vida Laboral de los docentes de la Institución Educativa la Meseta*, se utilizó la prueba GENCAT que evalúa la calidad de vida; donde se logra identificar afectaciones dentro de las dimensiones de Bienestar Material, Bienestar Físico y Derechos, evidenciando la posible dificultad que pueden estar presentando los colaboradores de la Institución Educativa La Meseta para expresar su desacuerdo en cuanto a decisiones de índole administrativo, sumado a lo anterior la carencia de herramientas que les

permitan desarrollar sus actividades, además no cuentan con programas de hábitos saludables dirigidos hacia la comunidad docente dentro de la institución.

Cabe resaltar que dentro de la organización se evidenciaron factores positivos dentro de las dimensiones de calidad de vida laboral, tales como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, desarrollo personal y autodeterminación, donde se muestra que los colaboradores dentro de la organización tienen un crecimiento frente a nuevos conocimientos, buen relacionamiento social y la participación en la planeación de actividades curriculares.

Con los anteriores hallazgos se llega al cumplimiento del tercer objetivo, *describir la posible relación del Estrés Laboral con la Calidad de Vida de los docentes de la Institución Educativa la Meseta*, donde se destaca una posible relación entre algunas de las dimensiones de calidad de vida y estrés.

Con lo anterior, se puede concluir que puede existir una relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, puesto que al presentar mayor afectación por causa del estrés, mayor será la pérdida de la calidad de vida. Es de destacar que el estrés laboral es un problema que se encuentra en todas las organizaciones, que puede variar dependiendo de las características individuales de las personas y de las funciones que desempeñan.

Recomendaciones

Un factor modificador de los efectos del estrés sobre la calidad de vida de los docentes es la cantidad y calidad de apoyo social que pueden dar tanto los superiores como compañeros de trabajo; puesto que este puede amortiguar la carga que se genera en los docentes debido a las altas demandas, exigencias y obstáculos que se puedan presentar en su quehacer diario. Por esto, se presentan las siguientes recomendaciones.

Diseñar un plan de intervención grupal e individual que mitiguen el nivel de estrés.

Realizar actividades de esparcimiento, tanto intra laborales como extra laborales con el fin de prevenir los síntomas del estrés.

Desarrollar planes de actividad física donde se incluyan hábitos y estilos de vida saludables para los docentes.

Realizar encuentros dirigidos por una persona especializada en todo lo relacionado con el área de talento humano, que den lugar a la participación y libre expresión de los colaboradores con el fin de que estos sean escuchados y sus opiniones puedan ser tenidas en cuenta.

Referencias

- Abadía, L. (2020). El reto que el Sector Educativo en Colombia debe superar tras la Pandemia. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/documents/12789/11569759/P%C3%A1g.+9.+El+reto+del+sector+educativo.+HJ+marzo+2020+web.pdf/bf0db075-be31-413f-8496-e6d72ec72bf9>
- Agüero, P. M. Z., Santana, R. A. B., Feria, J. Z., & Lobaina, M. H. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, 23(2), 35-51.
- Aguilar, G., Delgado, A., y Hoyos, J. (2019). *Factores de riesgo psicosocial que favorecen el estrés y afectan la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa de la Cruz Roja Colombiana – Seccional Cauca* (Tesis de Pregrado). Fundación Universitaria de Popayán, Colombia. Recupero de <https://unividafulp.edu.co/repositorio/items/show/165>

- Anda, A. B. B., de Aguinaga Vázquez, P., & González, C. Á. (2010). El trabajo colaborativo y la inclusión social. *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, 2(1), 48-59.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., y Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico, Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552020000100007
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Bairero, A (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multidisciplinarietà Medica*, 21(6), 971-982.
- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Beltrán, A. (2014). *Factores Psicosociales y Bienestar del Trabajador en Investigaciones realizadas en Colombia y España* (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- Cevallos Játiva, A. M. (2014). *El Nivel de Estrés Socio-Laboral en una Institución Financiera*. Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3487/1/UDLA-EC-TPO-2014-03%28S%29.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. McGraw-Hill. Tercera Edición.

Cleves, A., Guerrero, G., y Macías, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en docentes de una Institución Educativa Técnica de Bogotá* (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1>

Cordoba, C., y Velasco, A. (2019). *El estrés laboral y su incidencia en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa "Rectificadora Moderna" de la ciudad de Popayán* (Tesis de pregrado). Fundación Universitaria de Popayán, Colombia. Recuperado de <https://unividafup.edu.co/repositorio/items/show/338>

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.

Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>

Elvira, M., y Herruzo, J. (2004). *Estrés y burnout en profesores*. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 4 (3), 597-621. 1697-2600. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>

Espinosa, M. y Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Espinosa, M. y Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

- Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). *La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente*. Boletín de psicología, 100(1), 43-54. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>
- Fernández, I., y Perez, S. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial y su relación con la aparición del Estrés en los colaboradores de la Clínica Odontológica Especializada PREVIRED* (Tesis de pregrado). Fundación Universitaria de Popayán, Colombia. Recuperado <https://unividafup.edu.co/repositorio/items/show/158>
- Fundación Universitaria de Popayán (2019). Guía de Trabajos de Grado. Programa de Psicología. Popayán, Colombia.
- García, C. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 8(2), 1-20.
- Gómez, D. P. (2010). Bienestar emocional y expresión conductual en las personas con discapacidad intelectual. *Educacion y diversidad= Education and diversity: Revista inter-universitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad*, 4(2), 51-60.
- Gómez, K. (1996). *La influencia de los incentivos orientados a la calidad de vida laboral en los funcionarios administrativos de la Universidad de Costa Rica* (Tesis de Pregrado). San José, Costa Rica.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>
- Mendoza, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50, 343-350. Doi <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.119>

Mineducación. (2017). *Sistema de estímulos plan de Bienestar Social Laboral*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362775_recursos_00.pdf

Ministerio de la Protección Social (2008). *Resolución 2646*. Recuperado de

Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Recuperado de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2006). *Ley 1090: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología en Colombia, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>

Montoya, L. A., de Arias, L. M. P., & Montoya, C. L. V. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia et Technica*, 3(40), 117-119.

Organización Mundial de la Salud (2010). *El Efecto sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Una Visión General*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2019/Ficheros/Efectos%20sobre%20la%20salud%20psicosociales.pdf

Robinet, A., y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Revista Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653. Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

- Rodríguez Carvajal, Raquel y Rivas Hermosilla, Sara de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, A., y Ramírez, J. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17. Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4908/4192
- Rodríguez, R., Roque, Y., y Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19. Recuperado de <https://revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13/11>
- Salgado, J., y Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista Ces Psicología*, 11(1), 69-89. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4235/423557502007/html/index.html>
- Sarabia, C., Díez, Z., Millán, S., Salado, L., y Clemente, V. (2016). Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriatrica como medidor de intervención para mejorar el clima laboral. *Gerokomos*, 27(2), 48-52. Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v27n2/03_originales_02.pdf
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015.* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vargas, J. (2013). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. *Nova scientia*, 5(9), 154-175.

Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L. y Schalock, R. (2009). *Manual de aplicación de la Escala GENCAT de Calidad de vida*. Barcelona, España: Generalitat de Catalunya.

Vidangos, C. A. (2017). Análisis de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral DE BEGSA empresa individual de responsabilidad limitada–Puno periodo 2016.

Anexos

Anexo 2. Carta de Autorización para la Ejecución del Proyecto de Investigación.

Popayán, Febrero de 2021

Señores:
Institución Educativa La Meseta

Cordial Saludo

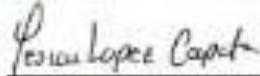
Por medio de la presente, nos permitimos solicitar comedidamente su autorización para la realización de la investigación "ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA MESETA", la cual, si así ustedes lo autorizan se realizará desde el Área de Trabajos de Grado del Programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, para aspirar al título de Psicólogos. Con el estudio en mención, se busca identificar la posible relación del Estrés Laboral y la Calidad de Vida de los Colaboradores de su Institución.

Agradecemos su atención, esperando contar con una respuesta positiva de su parte.

Atentamente,



Andrea Melissa Pineda Salazar
Asesora Trabajos de Grado
Fundación Universitaria de Popayán



Yesica López Capote
Psicóloga en Formación
Fundación Universitaria de Popayán



David Gerardo Tobar Nieves
Psicólogo en Formación
Fundación Universitaria de Popayán



William Alfonso Solarte Pito
Psicólogo en Formación
Fundación Universitaria de Popayán


Orlando H. Pineda Rocha

Anexo 2. Entrevista de reconocimiento de la Institución realizada al Rector.

1. ¿Hace cuánto asume el cargo?
2. ¿Tiene claridad sobre qué es la Gestión del Talento Humano y su importancia en una Institución Educativa?
3. ¿Tiene claridad sobre el significado y la implicancia del estrés laboral en la calidad de vida de sus colaboradores?
4. ¿Cuenta la Institución Educativa con un Área de Talento Humano encargada de velar por el bienestar y calidad de vida de los colaboradores? Si la respuesta es **AFIRMATIVA**, ¿cuál es el rol desarrollado por el área? Si es **NEGATIVA** ¿quién se encarga entonces del desarrollo de estrategias que propendan por el bienestar y calidad de vida de los colaboradores como por ejemplo, la prevención del estrés laboral? ¿cómo lo desarrollan?
5. ¿Se ha realizado hasta el momento un diagnóstico en la Institución sobre Estrés Laboral y Calidad de Vida? En caso de que la respuesta sea **NEGATIVA**, ¿por qué no se ha realizado? Especifique los motivos. En caso de que la respuesta sea **AFIRMATIVA**, ¿hace cuánto fue realizado?, ¿por qué tipo de personal?, ¿cuáles fueron los principales hallazgos y las estrategias de atención y prevención desarrolladas?
6. ¿Qué estrategias desarrolla la I.E para prevenir y atender el estrés laboral?
7. ¿Considera usted que sus colaboradores pueden experimentar sobrecarga laboral y que esta se haya intensificado durante el tiempo de pandemia?
8. ¿Los colaboradores han manifestado en alguna ocasión padecer sobre carga laboral?
9. ¿Considera usted que sus colaboradores tienen un manejo adecuado del rol (funciones) para las cuales fueron contratados o por el contrario realizan funciones ajenas a su perfil profesional?

10. ¿Se presenta ausentismo laboral? Si la respuesta es afirmativa, ¿cuáles son las principales causas? ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para establecerlas formalmente? ¿Qué medidas preventivas y de atención se han desarrollado?
11. ¿Cómo se percibe el ambiente laboral y la calidad de vida en el trabajo en la Institución Educativa?
12. ¿Cómo se presentan las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización?
13. ¿Se han presentado en la I.E casos de estrés laboral?
14. ¿Se han presentado enfermedades laborales derivadas del estrés laboral?
15. El estrés laboral se ve reflejado en el trabajo, ¿cómo?
16. ¿Considera que la motivación laboral es un aspecto importante en la institución? ¿Por qué?
17. ¿La I.E. desarrolla estrategias de motivación laboral (planes de bienestar, reconocimientos, incentivos, vinculación del núcleo familiar de los trabajadores en actividades que apunten a su bienestar y calidad de vida)? Otros, ¿cuáles?
18. ¿La Institución toma en cuenta a sus colaboradores en la toma de decisiones? ¿De qué manera?
19. ¿Implementa la Institución Programas de Hábitos y Estilos de Vida Saludables (nutrición, consumo de tabaco, alcohol, estado físico)? ¿Cómo son desarrollados?
20. ¿Considera que las condiciones laborales están encaminadas a la calidad de vida de sus colaboradores?

Anexo 3. Entrevista de reconocimiento de la Institución realizada a algunos Docentes.

1. ¿Desarrolla la I.E estrategias para prevenir y atender el estrés laboral? ¿Cuáles? ¿Quién es el encargado?
2. ¿Ha experimentado sobrecarga laboral, considera que esta se haya intensificado durante el tiempo de pandemia?
3. ¿Las funciones para las cuales fue contratado se ajustan a las funciones que realiza en la Institución?
4. ¿Cómo se percibe el ambiente laboral y la calidad de vida en el trabajo en la Institución Educativa?
5. ¿Cómo se presentan las relaciones interpersonales entre los miembros de la Institución?
6. ¿Se han presentado en la I.E casos de estrés laboral?
7. ¿El estrés laboral se ve reflejado en el trabajo?, ¿cómo?
8. ¿La I.E. desarrolla estrategias de motivación laboral (planes de bienestar, reconocimientos, incentivos, vinculación del núcleo familiar de los trabajadores en actividades que apunten a su bienestar y calidad de vida)? Otros, ¿cuáles? ¿con qué frecuencia se realizan?
9. ¿La Institución toma en cuenta a sus colaboradores en la toma de decisiones? ¿De qué manera?
10. ¿Implementa la Institución Programas de Hábitos y Estilos de Vida Saludables (nutrición, consumo de tabaco, alcohol, estado físico)? ¿Cómo son desarrollados?
11. ¿Considera que las condiciones laborales están encaminadas a la calidad de vida de los colaboradores?
12. ¿El líder de la organización deposita confianza en los trabajadores en relación a la capacidad de comunicación interna, forma de dividir las tareas y resolver los problemas?

13. ¿Considera que la Institución aparte de velar por los intereses y objetivos de la misma se interesa por el bienestar y autorrealización de su personal? ¿De qué manera?
14. ¿La Institución fomenta la formación, desarrollo profesional, bienestar y calidad de vida de los colaboradores? ¿De qué forma?
15. ¿Se realizan retroalimentaciones constructivas dentro de la Institución y que estas se vean reflejadas en cambios positivos tanto para los colaboradores como para la I.E?
16. ¿Tienen libertad los colaboradores en el momento de expresar sus puntos de vista?
17. ¿Considera que el espacio donde labora es adecuado para el ejercicio de sus funciones (iluminación, ventilación, etc)?
18. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente entrevista es un instrumento que permitirá recabar información precisa y de primera mano para la Formulación del Problema de Investigación del Proyecto "ESTRES LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA LA MESETA" para ello, si así usted lo autoriza, se grabará la entrevista con el objetivo de registrar de manera minuciosa la información suministrada.

El uso de la imagen o de la voz del participante, será exclusivamente para fines de la presente investigación.

Es importante que usted conozca que la información entregada es confidencial así como su participación es absolutamente voluntaria. Esto quiere decir, que si usted lo desea puede negarse a participar.

No existe ningún límite de tiempo en cuanto a la vigencia de esta autorización, ni tampoco existe ninguna especificación geográfica en cuanto a donde se puede distribuir este material.

Debe quedar claro que usted no recibirá beneficio económico y que su participación será una contribución para el desarrollo del aprendizaje y conocimiento.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Después de haber leído comprensivamente toda la información contenida en este documento, de haber recibido explicaciones verbales sobre él, y satisfactoria respuesta a mis inquietudes; habiéndome dispuesto a participar de tiempo suficiente para tomar una decisión; de manera consciente y voluntaria autorizo para que la entrevista sea grabada, conservando el anonimato. Además, expresamente autorizo a las estudiantes Yesica López, William Solarte y David Tobar del Programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán para utilizar la información y que esta sea sistematizada.

En constancia firmo este documento en el que manifiesto mi consentimiento para que Yo _____, identificado con C.C. _____, sea grabado por las personas antes mencionadas para efectos de la presente investigación.

Atentamente,

Firma: _____

C.C.: _____

Popayán, Cauca, Fecha _____ (día) _____ (mes) _____ (año)

Anexo 5. Escala GENCAT para la evaluación de la Calidad de Vida Laboral (Archivo adjunta al Correo Remisorio).

Anexo 6. Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral (Archivo adjunto al Correo Remisorio).

Anexo 7. Sabana de Datos Cuestionario Estrés Laboral (Archivo adjunto al Correo Remisorio).

Anexo 8. Sabana de Datos Cuestionario Calidad de Vida (Archivo adjunto al Correo Remisorio).