

**FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS 12  
DOCENTES DEL PLANTEL EDUCATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA FAMILIA (C.A.I.F.), Y EL DISEÑO DE  
UNA RUTA DE ATENCIÓN PREVENTIVA, EN EL MUNICIPIO DE POPAYÁN  
DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA, EN EL AÑO 2019.**

**DANIELA ALEJANDRA HERRERA MARTÍNEZ  
NAZLY MILDRED VARÓN ÚRBANO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN  
FACULTAD DE DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES  
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL  
POPAYÁN  
2020**

**FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS 12  
DOCENTES DEL PLANTEL EDUCATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA FAMILIA (C.A.I.F.), Y EL DISEÑO DE  
UNA RUTA DE ATENCIÓN PREVENTIVA, EN EL MUNICIPIO DE POPAYÁN  
DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA, EN EL AÑO 2019.**

**DANIELA ALEJANDRA HERRERA MARTINEZ  
NAZLY MILDRED VARON URBANO**

**Trabajo de grado para optar al título de Trabajadora Social**

**Asesora  
Mg. MARÍA ROCÍO LÓPEZ MERA**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN  
FACULTAD DE DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES  
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL  
POPAYÁN  
2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios por el don de la vida, por permitirnos terminar con éxito nuestro trabajo de grado, a nuestras familias por su apoyo constante e incondicional cada día.

A nuestros padres por ser pilares fundamentales en el proceso y desarrollo en el transcurso de nuestra carrera, por estar en los momentos buenos y malos, apoyándonos incondicionalmente a pesar de las circunstancias.

## **AGRADECIMIENTOS**

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a cada una de las personas que hicieron posible que nuestro trabajo de grado pudiese culminar satisfactoriamente.

A cada una de nuestras familias por su esfuerzo y todo su apoyo incondicional que día a día nos brindan.

A nuestra asesora de trabajo de grado, María Rocío López Mera, Magister en Gestión de Organizaciones, Por brindarnos su conocimiento y experiencia, por su paciencia y generosidad con nosotras, para alcanzar el objetivo de nuestro trabajo. Gracias por todo el apoyo y permanente disposición.

A la Facultad de Trabajo Social de la Fundación Universitaria de Popayán y docentes de la carrera por brindarnos su conocimiento para nuestra formación académica.

A la Institución Educativa el (C.A.I.F.) por depositar su confianza en nosotras y otorgarnos el permiso y la información necesaria para poder realizar nuestro trabajo de investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA .....	10
1.1.1 Objetivo General .....	13
1.1.2 Objetivos Específicos.....	13
1.2 JUSTIFICACIÓN .....	14
<b>1.3 ANTECEDENTES</b> .....	18
CAPÍTULO II. CONTEXTO DEL ESTUDIO .....	22
2.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA:.....	22
2.1.2 RESEÑA HISTORICA DEL MUNICIPIO DE POPAYÁN:.....	23
2.1.3 RESEÑA HISTÓRICA DE LA COMUNA 9 DE POPAYÁN CAUCA: .....	25
CAPITULO III. MARCO DE REFERENCIAS .....	27
3.2 MARCO TEÓRICO.....	27
3.3 MARCO LEGAL .....	34
3.4 MARCO CONCEPTUAL.....	37
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA .....	45
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	45
4.1.1 Enfoque o paradigma de investigación: .....	46
4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	47
4.3 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	47
4.4 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	48
CAPITULO V. RESULTADOS .....	49
5.1 DESCRIBIR LOS FACTORES QUE INCIDEN EL ESTRÉS EN LA INSTITUCION EDUCATIVA EL (C.A.I.F.). .....	50

5.2 PRIORIZAR LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LOS DOCENTES DEL (C.A.I.F).....	55
5.3 DISEÑAR LA RUTA DE ATENCION PARA LOS DOCENTES SEGÚN LA PRIORIZACION DE LOS FACTORES IDENTIFICADOS QUE MINIMICEN EL ESTRÉS LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL T.S .....	62
6. CONCLUSIONES .....	69
7. RECOMENDACIONES.....	70
8. BIBLIOGRAFÍA .....	72

## LISTADO DE ANEXOS

**Anexo 1:** Folleto de la ruta de atención en la prevención de estrés docente.

**Anexo 2:** Ruta de atención en la prevención de estrés docente (R.A.P.E.D).

**Anexo 3:** Encuesta realizada a los docentes de la institución educativa el (C.A.I.F).

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el rol del docente ha tomado gran protagonismo en la sociedad debido a las diferentes problemáticas relacionadas con su profesión lo que potencialmente puede convertirse en una amenaza para el profesorado poniendo en peligro su estabilidad psíquica, emocional y que desencadenan en estrés laboral, de ahí que se pretende investigar sobre los factores que inciden en el estrés laboral de los docentes de la institución educativa el (C.A.I.F.).

Así mismo, se realizó la revisión de artículos que ayudaron a dar respuestas sobre la investigación de los factores para mejorar los entornos laborales de los docentes con el propósito de disminuir el riesgo de estrés laboral.

Por esta razón el estrés laboral se ha convertido en una amenaza para la parte psicosocial del trabajador, ya que no solo compromete su salud, sino la productividad o el rendimiento en las empresas u organizaciones por ello en la docencia se evidencia un alto riesgo de presentar estrés laboral, debido a las funciones que deben cumplir diariamente los docentes; sin embargo ahí no termina el trabajo del docente ya que deben llevar mucho trabajo a sus casas, por ejemplo: calificar exámenes, trabajos, talleres, absorbiendo así, tiempo de descanso o tiempo para disfrutar con sus seres queridos.

Por lo anterior, el presente trabajo tuvo como propósito investigar cuales son los factores que inciden en el estrés laboral en los 12 docentes de la Institución Educativa el (C.A.I.F), por consiguiente, se describió cuáles son los factores que afectan a la comunidad docente, con la finalidad de identificar cuáles de ellos tienen mayor incidencia en los profesores; lo cual conllevó a diseñar una ruta de atención para el docente, por parte del trabajador Social, con base a la priorización de los factores que se puedan convertir en una amenaza para el profesorado, colocando



en peligro su estabilidad psíquica o emocional todo esto como línea de base de una metodología de enfoque mixto.

## CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Desde 1939, con el autor Kurth Lewin, quien plantea que el comportamiento humano depende de la situación global donde se encuentre, de ahí se puede determinar que algunas personas perciben el ambiente laboral de acuerdo a las condiciones en que se encuentren desarrollando sus funciones; las cuales en la actualidad pueden conllevar a una de las enfermedades que provocan daño psicológico, siendo el estrés laboral, a causa de muchos factores internos y externos de las organizaciones.

Por ello para abordar este tema se toma como inicio el aporte investigativo de los autores José Antonio Frutos, Patrocinio Gonzales, Antonio Maíllo, José Ignacio Peña y Manuel Riesc, con su investigación “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas católicas de Madrid –España”<sup>1</sup>, para estos autores “su relevancia estriba en la incidencia significativa del entorno laboral sobre la salud de las personas y el desarrollo de la organización para la cual trabajan”.

Por lo anterior se coincide con el planteamiento de los autores mencionados, debido a que la salud mental de un trabajador depende de cuanta incidencia genere en su entorno laboral y que tan importante es el bienestar de los docentes para la organización a la que pertenecen, puesto que en muchas ocasiones se desarrollan niveles de estrés muy altos afectando la salud del docente.

---

<sup>1</sup> DE FRUTOS, José Antonio Aparicio, et al. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 2007, no 17, p. 9-42.

Por otra parte, según la autora María Menghi y Laura Oros en su artículo dicen “La educación es una de las profesiones de carácter asistencial (como los médicos, enfermeros, entre otros) con mayores riesgos de estrés laboral.

Así mismo, la satisfacción laboral en docentes de nivel primario, es un recurso psicosocial que permite al educador afrontar situaciones de su ámbito laboral cotidiano. De este modo, un alto grado de satisfacción laboral permitiría al docente posicionarse y valorar ciertas situaciones de su ámbito laboral sobre una base más positiva y menos amenazante o estresante.” (Docente Revista de Psicología. Año 2014. Vol. 10. N° 29, pp. 47-59)<sup>2</sup>.

Por consiguiente, es de vital importancia priorizar los factores que inciden en el estrés laboral en los docentes, para generar alternativas que minimicen el clima laboral dentro de la institución y por ende las condiciones formativas de los grados escolares.

Lo anteriormente expuesto lleva a generar la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que inciden en el estrés laboral en los 12 docentes del plantel educativo, de la institución educativa centro de atención integral a la familia (C.A.I.F.), en el municipio de Popayán del departamento del Cauca, en el año 2019.?

En concordancia con la pregunta de investigación, Este trabajo pretende entonces disertar sobre los factores generadores de la problemática, bajo la conjetura de que el estrés en docentes, se vuelve una temática de primera atención en la sociedad colombiana y en este caso en el ámbito regional, debido a las diferentes situaciones laborales que realizan a diario en su trabajo, puesto que manejan grandes masas de estudiantes y en muchas ocasiones no dan abasto, ya que el plantel de

---

<sup>2</sup> PEÑA MORENO, José Armando, et al. Revista de Psicología, Vol. 11, N° 21, 2014. 2014.

docentes, lo componen 12 educadores, los cuales se ven expuestos a presión, carga mental, física y posiciones prolongadas.

## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1 Objetivo General**

Establecer los factores que inciden en el estrés laboral de los 12 docentes de la institución educativa Centro de Atención Integral a la Familia, (C.A.I.F); y el diseño de una ruta de atención preventiva, en el Municipio de Popayán, del departamento del Cauca, en el año 2019

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- Determinar los factores que inciden en el estrés laboral de los 12 docentes del plantel, en la institución educativa el (C.A.I.F.), Del municipio de Popayán del departamento del Cauca en el año 2019.
- Priorizar los factores que inciden en el plantel de los 12 docentes de la Institución educativa el (C.A.I.F.).
- Diseñar una Ruta de Atención para los docentes según la priorización de los factores identificados que minimicen el estrés laboral, desde la percepción del trabajador social.

## 1.2 JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral se remonta a la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años de edad llamado Hans Selye descubrió accidentalmente cómo reacciona el cuerpo en una situación de este tipo. Sus conclusiones se centraron en que produce tres lesiones importantes: hipertrofia de las glándulas suprarrenales, atrofia de los órganos linfáticos y úlceras gastrointestinales sangrantes. SELYE, Hans. A personal message from Hans Selye. *Journal of extension*, 1980<sup>3</sup>.

Por consiguiente, el autor SELYE, Hans. A personal message from Hans Selye. *Journal of extension*, 1980<sup>4</sup>. Nombró estrés a la respuesta subjetiva del organismo que le permite sobreponerse a cualquier situación negativa o de peligro, ya sea mental o física. Por lo anterior se llegó a la conclusión que el ritmo laboral que se maneja actualmente es uno de los principales detonantes del estrés, que acarrea con enfermedades físicas y psíquicas.

En la Universidad de Málaga en España, según el catedrático de la Facultad de Trabajo Social y Servicios Sociales (Natalio Extremera, 2010)<sup>5</sup>, la evidencia empírica ha desvelado los importantes efectos negativos y adversos para la salud como consecuencia del estrés laboral.

---

<sup>3</sup> SELYE, Hans. A personal message from Hans Selye. *Journal of extension*, 1980, vol. 18, no 3, p. 6-11.

<sup>4</sup> SELYE, Hans. A personal message from Hans Selye. *Journal of extension*, 1980, vol. 18, no 3, p. 6-11.

<sup>5</sup> PENA GARRIDO, Mario; EXTREMERA PACHECO, Natalio. *Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement): Perceived Emotional Intelligence in Primary School Teachers and Its Relationship with Levels of Burnout and Engagement*. Ministerio de Educación, 2012.

Existen algunos estudios en España que han analizado los niveles de estrés laboral y su sintomatología en maestros de primaria (Moreno-Jiménez, Arcenillas, Morante y Garrosa, 2005)<sup>6</sup>, aunque sin duda ha sido la educación secundaria el sector educativo más estudiado debido, en parte, a que se ha observado que los docentes de secundaria presentan mayores niveles de estrés laboral (Beer y Beer, 1992; Matud, García y Matud, 2002; Van Horn y Schaufeli, 1997)<sup>7</sup>.

Algunos trabajos de investigación españoles de docentes de diferentes niveles educativos parecen encontrar el mismo patrón, siendo el agotamiento emocional mayor en mujeres que en hombres (Durán, Extremera y Rey, 2001)<sup>8</sup> y en consecuencia son ellas las que informan mayores niveles de síntomas somáticos como consecuencia del estrés laboral (Greenglass y Burke, 1988; Matud et al., 2002)<sup>9</sup>. Otro de los objetivos fue comprobar si efectivamente existen diferencias de género en los niveles de síntomas físicos, psicológicos y sociales en la muestra docente.

En concordancia a lo anterior, se puede decir, que las mujeres pueden presentar más estrés, no solo puede ser causante por su trabajo, también por su contexto

---

<sup>6</sup> JIMÉNEZ, Bernardo Moreno, et al. Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2005, vol. 21, no 1-2, p. 71-87.

<sup>7</sup> EXTREMERA, N.; REY, L.; PENA, M. La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, 2010, vol. 100, no 1, p. 43-54.

<sup>8</sup> Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>

<sup>9</sup> Morales, M. G. G. (2006). *Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género* (Doctoral dissertation, Universitat de València, Facultat de Psicologia).

familiar, puesto que se deben encargar de su pareja e hijos, verificando siempre que todo marche bien, en otras palabras, no descuidar ningún ámbito de su vida.

Igualmente, en el trabajo de investigación de la Universidad De San Buenaventura en la ciudad de Medellín, Análisis del Concepto de Estrés Laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, los autores (Cárdenas y Osorio, 2016)<sup>10</sup>, plantean, ...

De ahí que este trabajo de investigación, permite conocer cuáles son los factores que inciden en el estrés laboral en el plantel de docentes del instituto educativo el (C.A.I.F.), dado que al revisar historias laborales, no se encontró ningún documento similar que referenciara el tema de estudio, siendo en la actualidad, un tema de importancia que conlleva a fortalecer el clima organizacional y a generar nuevas expectativas en el contexto educativo y en la parte organizacional acorde con la proyección institucional y misional hacia la construcción y consolidación del capital humano.

Desde esta perspectiva se realiza una visión general, aunque no exhaustiva, del estrés laboral en los docentes de la institución con el objeto de evidenciar, aquellos factores que inciden en el estrés laboral y diseñar una ruta de atención para minimizar el estrés laboral de los educadores en el seno de las instituciones educativas, en este caso específicamente en la institución educativa el (C.A.I.F.), que contribuya a la mejora de la competitividad y permita un mayor grado de desarrollo de las personas en la realización de su actividad laboral.

A lo anterior, se puede decir que este tema fortalece al trabajador social, como agente de cambio en el desarrollo, la cohesión social, el fortalecimiento, la liberación de las personas fundamentados en la justicia social, los derechos humanos, además de contar con un alto nivel de sensibilidad social, capacidad investigativa,

---

<sup>10</sup> Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.



interacción humana, capacidad de gestión de programas, proyectos y planes de atención con comunidades, grupos, familias e individuos, para ello se requiere de comunicación, creatividad e innovación metodológica con responsabilidad colectiva (Jiménez Figueroa ,2012)<sup>11</sup>.

Es de resaltar que para el trabajador social en formación, este proyecto fortalece aún más los conocimientos adquiridos dentro del aula, como en la práctica, donde se puede evidenciar las problemáticas existentes dentro de las organizaciones, lo cual trae ventajas competitivas, tanto para la institución y el trabajador social al ser parte del entorno en el que se desarrolla la investigación.

---

<sup>11</sup> Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., & Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134.

### 1.3 ANTECEDENTES

Cada vez, hay más sometimiento al continuo cambio de las condiciones (factores de trabajo), que las empresas tienen hacia las personas que colaboran en las mismas, desencadenado una serie de consecuencias, más atenuantes que afectan el estado emocional de las personas, entre ellos, uno de los más comunes en estos momentos, es el estrés laboral, esta vez en docentes de la institución Educativa el (C.A.I.F), en el municipio de Popayán del departamento del Cauca.

Haciendo referencia a Tamayo (2004:146)<sup>12</sup>, los antecedentes de la investigación constituyen “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado”. Por consiguiente, se desarrollarán los aspectos más relevantes y principales de las investigaciones que sirven de apoyo para el presente trabajo, ya que, aportan un interesante enfoque de la problemática de la que se trata, tal como lo es el estrés laboral.

De esta manera, se hizo una revisión bibliográfica en bases datos (SciELO, Dialnet, Proquest y RealyC), los cuales hacen referencia el tema propuesto.

A continuación, se exponen los estudios realizados por diferentes autores en el contexto internacional y nacional y local:

---

<sup>12</sup> Tamayo Caballero, C., Alejo Pocomá, J. L., & Chambi Huanaco, I. (2004). Relación entre estrés y hábito de fumar en personal de salud, ciudad de La Paz Bolivia, 2004. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 56(1), 27-35.

### 1.3.1 CONTEXTO INTERNACIONAL

Según los autores españoles, León Rubio, J. M., & Avargues Navarro, M. L. 2007<sup>13</sup>, en su artículo llamado “Evaluación del estrés laboral del personal universitario” se realizó la evaluación de los riesgos psicosociales en la Universidad de Sevilla, para establecer la prevalencia del estrés laboral, identificar los factores de la organización del trabajo que lo desencadenan y las variables demográficas y laborales que influyen en la propensión del personal a experimentarlo, valorar sus consecuencias y formular recomendaciones de cara a su control.

Por medio de una metodología cuantitativa se realizó una muestra de 315 casos representativos de todo el personal de la Universidad de Sevilla, de forma voluntaria e individual, fueron evaluados mediante la Escala Laboral de Estrés y la Escala Magallanes de Estrés.

De igual forma se puede indicar que el artículo anterior es significativo para este trabajo de investigación, puesto que es un insumo que se toma como referencia para determinar la prevalencia de los factores de la organización que causan el estrés en los docentes e identificar sus consecuencias, ya que es un trabajo realizado de forma detallada, debido que se tomó en cuenta todos los aspectos que pueden desencadenar en estrés laboral.

Al realizar un recorrido desde el contexto internacional donde se identificó los factores que fortalecen para identificar los problemas que causan el estrés laboral,

---

<sup>13</sup> LEÓN RUBIO, José María, et al. Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Revista MAPFRE Medicina*, 18 (4), 323-332., 2007.

de ahí se continúa con estudios desde el punto de vista nacional que demuestran una perspectiva más acentuada a la investigación.

### **1.3.2 CONTEXTO NACIONAL**

En la investigación satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores los autores colombianos, Isabel Cantón; MARTÍNEZ, Sonia Téllez.<sup>14</sup> Plantean qué aspectos del trabajo promueven una mejor satisfacción laboral en profesores y cómo esos aspectos afectan su percepción de salud mental. Se realizó un muestreo por conveniencia con un total de 205 profesores de diversos niveles.

Se utilizaron las dos subescalas de salud mental del SWS-Survey y una Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados indicaron alta satisfacción laboral general.

Además, se encontró buena satisfacción con el supervisor, los compañeros y la naturaleza del trabajo. Para el factor de ingresos, la satisfacción reportada fue baja. Un análisis de regresión múltiple indicó que los factores que inciden en el nivel de salud mental de los profesores son, sobre todo, las relaciones con los compañeros y en menor grado, la naturaleza misma del trabajo. Otro análisis de regresión múltiple indicó que el factor que incide de manera más importante sobre la salud mental deficitaria fue la naturaleza del trabajo

Por otra parte, este trabajo investigativo es un sustrato de referencia para la investigación, debido que se toma como fundamentos los factores que inciden en el estrés laboral y la satisfacción laboral del conjunto de docentes, por ello se considera que, gracias a esta investigación, la salud mental en los docentes se

---

<sup>14</sup> MAYO, Isabel Cantón; MARTÍNEZ, Sonia Téllez. La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 2016, vol. 13, no 1.

determina como un factor relevante dentro del estrés laboral más allá de las consecuencias físicas.

De igual forma en la sinergia del recorrido internacional y nacional se finalizó apoyando los fundamentos locales para el desarrollo de la investigación, a continuación, se demuestra el contexto desde el punto de vista local:

### **1.3.3 CONTEXTO LOCAL**

En este artículo los autores Correa y Muñoz Zambrano 2010, evalúan el síndrome de desgaste profesional o Burnout en los docentes de tiempo completo y medio tiempo de dos universidades privadas de Popayán, en el 2008, a través de las diferentes fases del proceso, sin centrarse exclusivamente en la posible estructura del síndrome, sino incluyendo elementos antecedentes y consecuentes del síndrome, utilizando el Cuestionario Breve de Burnout.<sup>15</sup>

El instrumento utilizado contempla específicamente variables cognitivas y conductuales apenas presentes en el Maslach Burnout Inventory MBI, centrándose específicamente en la dimensión emocional. El CBB considera procesos de tipo cognitivo implicados en el Burnout, consistentes en la pérdida de expectativas y del contexto justificativo del propio trabajo, así como aspectos conductuales como la implicación laboral personal.

Como aporte personal, esta investigación multi procesal permite una aproximación más compleja y real al problema del desgaste profesional, es muy importante que en la ciudad de Popayán se realicen este tipo de investigaciones ya que la

---

<sup>15</sup> CORREA-CORREA, Zamanda; MUÑOZ-ZAMBRANO, Isabel; CHAPARRO, Andrés F. Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de salud pública*, 2010, vol. 12, p. 589-598.

comunidad en su mayoría desconoce que el estrés laboral puede conllevar al síndrome de burnout, catalogado como una enfermedad laboral.

## CAPÍTULO II. CONTEXTO DEL ESTUDIO

### MAPA DEL DEPTO. DEL CAUCA



### 2.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA:

El Cauca limita al sur con los departamentos de Nariño y Putumayo, al oriente con el Huila, al norte con Valle del Cauca y Tolima, y al occidente con el Océano Pacífico.<sup>16</sup>

Antes de la llegada de los colonizadores, el territorio del actual Departamento del Cauca estaba ocupado por diferentes tribus como lo son: indígenas, entre ellas los Páez, guámbianos, aviamos, toloroes, polindaras, paniquitaes, coconucos, patías, bojoles, chapanchicas, sindaguas, timbas, jamundíes y cholos.

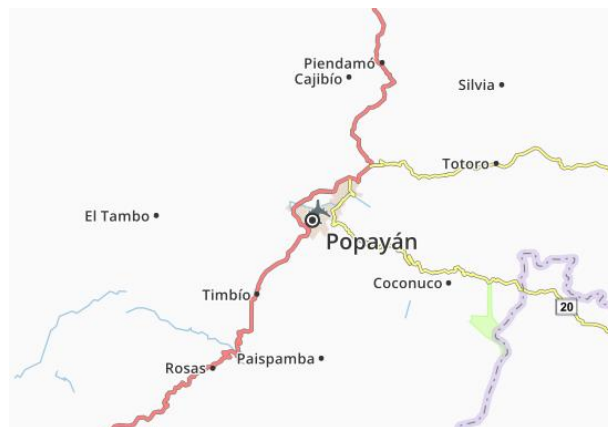
El primer conquistador que reconoció el territorio fue el español Sebastián de Belalcázar en 1538, quien venía procedente del Perú en busca de "El Dorado" acompañado entre otros por los capitanes Pedro de Añazco y Juan de Ampudia.

---

<sup>16</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Cauca\\_\(Colombia\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Cauca_(Colombia))

En 1858 adquirió el rango de estado federal del Cauca, y luego elevado a departamento por medio de la constitución de 1886 y ratificado con la ley 65 de 1909 y el decreto No 340 de 1910. El nombre se deriva del río Cauca, el cual recorre la parte norte del departamento.<sup>17</sup>

### MAPA DEL MUNICIPIO DE POPAYÁN



#### 2.1.2 RESEÑA HISTORICA DEL MUNICIPIO DE POPAYÁN:

Popayán limita al oriente con los municipios de Totoró, Puracé y el Departamento del Huila; al occidente con los municipios de El Tambo y Timbío; al norte con Cajibío y Totoró y al sur con los municipios de Sotaró y Puracé. La mayor extensión de su suelo corresponde a los pisos térmicos templado y frío.<sup>18</sup>

La ciudad de Popayán (del maya Pop, o gran señor y Payán, nombre del Cacique de la región) fue fundada en 1587 por Juan de Ampudia según instrucciones de don Sebastián de Belalcázar cuyo propósito era el de fundar una ciudad en el lugar

---

<sup>17</sup> <https://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/cauca/historia.html>

<sup>18</sup> <http://www.popayan.gov.co/ciudadanos/popayan/nuestra-geografia>

equidistante del Valle del Río Cauca, de los mares del Sur, del Caribe y del reino del Perú, que fuera la sede de sus dominios.

Quizás el signo fatal que ha pesado con más fuerza en la historia de la ciudad ha sido el de los terremotos. En efecto, en 1564 se registra el primer sismo que conmovió la región y destruyó todo aquello que se había construido hasta entonces, con excepción del Templo de La Ermita, luego de esta primera catástrofe natural, se registra un importante impulso: aparecen los primeros conventos, se reconstruye

La catedral con teja y ladrillo, al tiempo que se descubren los primeros yacimientos minerales que serán la base de la economía de la región.

Finalmente, el terremoto que sacudió a la ciudad en 1983 volvió a causar estragos. Nuevamente reconstruida, hoy la ciudad, reconocida por las festividades y procesiones que recorren sus calles en época de Semana Santa, es uno de los principales centros turísticos del país.<sup>19</sup>

### MAPA DE LAS COMUNAS EXISTENTES EN POPAYAN



---

<sup>19</sup> <http://cecimartinez-mylife.blogspot.com/2008/09/breve-resea-historica.html>



### 2.1.3 RESEÑA HISTÓRICA DE LA COMUNA 9 DE POPAYÁN CAUCA:

Esta comuna está conformada por 15 barrios aproximadamente, los cuales son: Carlos primero, Cinco de abril, Kennedy, La Capitana, La sombrilla, Lomas de Granada, Los Naranjos, María occidente, Mis Ranchitos, Nuevo Hogar, San Antonio Padua, San José, San Miguel y por último Urapanes del Rio.<sup>20</sup>

#### UBICACIÓN DEL (C.A.I.F.)



### 2.1.4 RESEÑA HISTÓRICA DEL CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA FAMILIA (C.A.I.F.):

En el sur occidente de Popayán, se encuentra ubicado el (C.A.I.F), en un inmueble de propiedad de Comfacauca, inició la construcción y dotación de la Sede Recreativa CAIF, proyecto que pretende atender a la población afiliada residente en las comunas 7, 8 y 9 de la ciudad, Así, como vincular a la población beneficiaria del centro de atención integral a la familia (C.A.I.F.), la institución brinda a los niñas y niños que oscilan entre los 2 y 5 años; educación, salud, nutrición, clases de danza, cultura, deporte, asistencia en psicología, y de trabajo social.

---

<sup>20</sup> <http://historiadepopa.blogspot.com/2011/11/comunas-de-popayan.html>

La jornada tiene una duración de 9 horas diarias.<sup>21</sup>

El centro de atención a la familia (C.A.I.F) hace parte de la caja de compensación familiar del Cauca “COMFACAUCA” cuyo director es José Cabrera España, no obstante, la coordinación del C.A.I.F está a cargo de Nancy Bolaños.

#### **2.1.5 MISIÓN (C.A.I.F):**

“Centro de atención integral a la familia orienta procesos para la formación integral de niños, niñas y jóvenes en situación de desplazamiento y vulnerabilidad, en los niveles de párvulos (colores), pre jardín ( amigos), jardín (ideas), transición (formación) y actividades escolares complementarias para niño(a)s y jóvenes asistentes a grados de básica primaria en un marco pedagógico de aprendizaje significativo y de orientación al logro, fundamentado en el fortalecimiento de los valores humanos, culturales, éticos, ambientales y sociales dentro de un ambiente de tolerancia, respeto y dignidad como escenario para la edificación de un ser crítico, reflexivo, creativo autónomo, propositivo; capaz de contribuir a la transformación de la familia, la comunidad y la sociedad”.<sup>22</sup>

#### **2.1.6 VISIÓN (C.A.I.F)**

“Pretendemos consolidarnos como la mejor alternativa de atención integral a niños, niñas y jóvenes en situación de desplazamiento y vulnerabilidad identificada por el respeto de las diferencias, el reconocimiento de la dignidad humana, el compromiso en el desarrollo de las dimensiones del ser y comprometida con el mejoramiento de

---

<sup>21</sup> <http://historiadepopa.blogspot.com/2011/11/comunas-de-popayan.html>

<sup>22</sup> <https://www.comfacauca.com/atencion-integral-a-la-ninez>

la calidad de vida de las familias a través de la generación y ejecución de proyectos sociales”<sup>23</sup>.

### **CAPITULO III. MARCO DE REFERENCIAS**

#### **3.2 MARCO TEÓRICO**

##### **3.2.1 TRABAJO DE GRADO: FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACION BASICA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO, 2015: Autores: Bach. Dávila Sobrino Janny Isabel Bach. Díaz Valladolid Maritza 2019**

El estrés laboral es un factor que afecta el desempeño del capital humano dentro de la organización, y el problema se agudiza si se presenta en el docente que interactúa permanentemente con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo, ya que ellos son los formadores de las nuevas generaciones, por lo tanto en esta investigación cuantitativa, descriptiva simple, se planteó como objetivo es determinar los niveles de estrés laboral y los factores asociados, en docentes de educación básica de una institución educativa nacional de Chiclayo en agosto del 2015.

En esta tesis se busca determinar los niveles de estrés laboral y los factores que se asocian, en docentes de educación básica de una institución educativa nacional de Chiclayo en agosto del 2015.

En esta investigación se buscó determinar si el desgaste emocional, la insatisfacción por retribución, la insatisfacción del ejercicio profesional, la falta de

---

<sup>23</sup> <https://www.comfacauca.com/atencion-integral-a-la-ninez>

motivación, el exceso de demanda laboral y el demerito profesional, se asocian con el estrés laboral en docentes de educación básica de una institución educativa nacional de Chiclayo en agosto del 2015.

De acuerdo con el objetivo de la investigación el paradigma que guio el estudio fue el cuantitativo, el cual, se utilizó cuando un problema de estudio es delimitado y concreto, se construye un marco teórico, del que deriva una o varias hipótesis sometiéndolas a prueba mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados. La recolección de los datos se ha fundamentado en la medición de variables, utilizando procedimientos estandarizados, interpretando y corroborando los resultados si son congruentes o no con la hipótesis de la investigación. (Hernández, R. Fernández, C&Batipta, P; 2010)<sup>24</sup>.

Como aporte personal se debe decir, que este documento enriquece este trabajo de investigación ya que se busca establecer los factores que generan estrés en el plantel docente, sirviendo como guía en el diseño de este trabajo de grado.

### **3.2.2 LOS RIESGOS PSICOLÓGICOS DE LA DOCENCIA: ESTUDIO DEL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD EN UNA MUESTRA DE FUTUROS EDUCADORES: Autor: Martha Eva García Salas 2019**

En este artículo se analizan algunos aspectos de la salud mental de los educadores que más preocupan en la actualidad. Aun cuando dentro de este colectivo profesional hay gran heterogeneidad, cabe identificar algunas causas psicológicas de problemas. Por otro lado, se estudia el impacto del estrés y la ansiedad en una

---

<sup>24</sup> HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la. *Ciudad de México: Mc Graw Hill*, 2010, vol. 12, p. 20.

muestra de alumnos universitarios de carreras de educación y se ofrecen pautas para salvaguardar el equilibrio psicológico.

En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales. Estos trastornos no son exclusivos de los profesores. La prisa, la competitividad y los cambios vertiginosos amenazan el equilibrio de muchos trabajadores.

Etimológicamente, el término 'trabajo' se deriva del latín tripalium (tres palos), una especie de cepo o un instrumento de tortura constituido por tres maderos cruzados a los que era atado el reo. La raíz de la palabra nos recuerda la presencia en el trabajo de un componente de esfuerzo y dolor, que necesariamente nos lleva a preguntarnos si el sufrimiento es la vertiente dominante en la labor educadora actual.

Nos proponemos tres objetivos fundamentales: describir algunos de los trastornos psicológicos que con más frecuencia afectan a los docentes, ofrecer algunas vías más acreditadas para salvaguardar la salud mental del profesorado y analizar el estrés y la ansiedad en una muestra de alumnos de Magisterio, Educación Social y Psicopedagogía

Recordemos, para finalizar este apartado, que el estrés depende considerablemente de la personalidad del trabajador y del ambiente de trabajo. Los profesionales más competitivos, inseguros, inestables emocionalmente e insatisfechos tienen más probabilidades de quedar atrapados por el estrés.

Si los educadores que presentan estas características se hallan en un clima laboral presidido por el control, la prisa, la presión, la rivalidad y las malas relaciones, el individualismo, la ambigüedad, la tecnificación, etc., entonces se convierten en candidatos ideales a padecer estrés.

Por lo anterior, en este artículo se resalta la importancia de la salud mental de los docentes, es importante no enfrascarse en la parte física, que claramente es importante, pero sin dejar a un lado la salud mental de los docentes, la cual es afectada por su trabajo. Es por ello que es un aporte significativo para el desarrollo de esta investigación, añadiendo cada contexto que cada ser humano posee.

### **3.2.3 EL DESGASTE LABORAL DE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN INICIAL: Autores: Cambón, Verónica y De León, Darío 2019**

Los autores en la inserción en las instituciones de educación pública encargadas de la educación inicial a través de la docencia en un servicio de apoyo que brinda el Servicio de Educación Inicial de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, nos han permitido constatar la creciente demanda de aquellas instituciones con respecto al aporte en la definición de los alcances y limitaciones del rol docente, ante el impacto que generan las exigencias del medio.

Desde esta investigación se pretende indagar en torno al estado de salud de los maestros a través del estudio de los niveles de Burnout, comprobando la mayor o menor presencia de indicadores del Síndrome, al contrastar las vivencias de las maestras de Educación Inicial que trabajan en Escuelas Urbanas (EU) emplazadas en zonas residenciales, y en Escuelas de Contexto Crítico (ECC) de Montevideo.

En esta ponencia se presentarán los objetivos y fundamentos de la investigación, así como los recursos metodológicos utilizados, a la vez que se plantearán aquellos niveles de reflexión a los cuales hemos arribado en esta primera fase de la investigación.

La inserción en Instituciones Educativas Públicas dependientes de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), a través de la docencia en el Servicio de

Educación Inicial de la Facultad de Psicología de la UdelaR, nos ha permitido comprobar cómo año tras año se incrementan los pedidos de trabajo con los colectivos docentes.

Los mismos mayoritariamente versan sobre la reflexión acerca de los alcances y limitaciones del rol docente, ante el impacto que generan las exigencias del medio, al interpelarlo sobre sus propias prácticas, en la búsqueda de estrategias que les permitan realizar su tarea de enseñantes contextualizadamente.

Sin embargo, no todos los maestros parecen estar pudiendo hacer frente a estos desafíos. Las manifestaciones de desánimo, falta de motivación, bajas expectativas, enfermedades recurrentes... entre otras, son algunas conductas que evidencian cierto deterioro en su función. Todo esto enmarcado en una coyuntura de crisis social que atraviesa al docente en su cotidianeidad, con un salario menguado, una precarización de la situación laboral, pluriempleo; y exigencias cada vez mayores por parte de los otros actores de la comunidad educativa.

Esta crisis social también impacta a la interna del aula, donde aparecen situaciones conflictivas (hambre, maltrato...) y en las cuales, en el compromiso por comprender y sostener a los educandos, desde una actitud empática, el docente se ve muchas veces abrumado y limitado en su capacidad de acción.

Limitación ésta que también se evidencia en el no poder hacer frente a los reclamos de las familias que muchas veces lo impulsan a actuar en un "como si fuera" Psicólogo, Asistente Social... Quizás estas exigencias estén impactando en la representación que los docentes tienen de su rol, constituyéndose en factores que los dejan más expuestos, vulnerando sus defensas y debilitando su capacidad de respuesta.

Para concluir se analizará de este modo la concordancia o distancia entre los aspectos jerarquizados en el completamiento de tarjetas, la existencia de dimensiones no priorizadas en las mismas o el énfasis en alguna de ellas, con el discurso de la Maestra en el desarrollo de la entrevista. En la Tercera entrevista se pretende indagar en torno al ideal que los docentes poseen.

Para ello se utilizó un instrumento gráfico, en donde a través del dibujo y la creación de una historia las entrevistadas relejaron su concepción de maestro ideal. También se le administraron cinco tarjetas en blanco en las cuales cada docente describió cinco aspectos que a su criterio debe poseer un maestro ideal.

El documento manifiesta claramente el desgaste laboral que tienen los docentes en el día a día, siendo fundamento positivo para este trabajo de investigación, el cual nutre y afirma una vez más que la profesión docente, se ve afectado por las diferentes situaciones de su campo laboral, reflejándose así, en el estrés laboral. Afectando también su contexto familiar.

### **3.2.4 ¿PORQUE GENERA PREOCUPACIÓN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES, QUIENES SON LOS QUE ENSEÑAN A LOS JOVENES DEL MAÑANA? Autores: Cross y Kelly 2019**

A través de una metodología de análisis cualitativo los autores infieren por medio del razonamiento de conceptos enfrentados entre sí como lo es el estrés laboral que por definición se es una enfermedad muy próxima, de la cual somos todos candidatos, controlarlo o prevenirlo es una de las actuales habilidades profesionales, tan esenciales como saber comunicarse, conocer idiomas o trabajar en equipo.

Por ello el estrés proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a



los empujes ejercidos desde el exterior que pueden llegar a deformarlos o romperlos.

Por consiguiente, la investigación desde el punto de vista laboral, provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales y el deterioro de las relaciones interpersonales.

Este artículo define el estrés laboral como enfermedad, sin embargo, es importante aclarar que se conoce como enfermedad laboral el síndrome de Burnout, el estrés es una respuesta mecánica del ser humano, el cual responde a diferentes estímulos. Al igual que el deterioro de las relaciones interpersonales, las cuales son afectadas por el estrés laboral.

### **3.2.5 RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES. Autor: José Manuel Esteve 2019**

El autor en su investigación cita la estadística sobre El estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la lista de problemas de salud que con mayor frecuencia comunican los trabajadores de la Unión Europea (UE), uno de los sectores ocupacionales de mayor riesgo en exposición al estrés laboral y sus consecuencias. Según las tasas de prevalencia de estrés laboral en la UE, este colectivo presenta una de las mayores tasas de problemas psicológicos relacionados con el estrés laboral.

En la profesión de docente el autor menciona que la relación entre los profesionales y los destinatarios del servicio (alumnos y familiares) es un elemento central del trabajo, y la naturaleza del trabajo es altamente emocional, ofrecer apoyo emocional, conocimientos y formación, e incluso referentes morales forma parte de las tareas de los docentes.

Además, estas tareas se desarrollan en una compleja red de interacciones con los alumnos y sus familiares, compañeros de trabajo, y gestores (directores, inspectores), en una revisión de la literatura, concluye que los docentes deben afrontar al menos diez fuentes de estrés:

La falta de motivación de los alumnos, los problemas de disciplina en el aula, presiones de tiempo y sobrecarga de trabajo, los cambios frecuentes en el proceso de educación, ser evaluado por otros, las relaciones problemáticas con los compañeros, problemas de autoestima y de estatus, problemas derivados de la relación con los gestores y la dirección, disfunciones del rol (conflicto y ambigüedad de rol), y condiciones de trabajo inadecuadas.

Por ello, es importante que para futuras investigaciones se refleje la necesidad de considerar variables sociodemográficas como el género, la edad y la ocupación en los estudios sobre estrés laboral y sus consecuencias a la hora de interpretar los resultados, así como cambios metodológicos que incorporen la realización de estudios multinivel, estudios longitudinales, y diseños de investigación y análisis estadísticos menos riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de burnout, en docentes sofisticados que los que habitualmente realizan los investigadores, y que incorporen con mayor énfasis la perspectiva aplicada de los resultados obtenidos.

### **3.3 MARCO LEGAL**

#### **3.3.1 RESOLUCION 3280 DEL 2018**

Por medio de la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud.

CONSIDERANDO: Que la Ley 1751 de 2015, estatutaria del derecho fundamental a la salud, en el artículo 5° asigna al Estado la responsabilidad de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud, disponiendo al tenor de los literales c) e i) que para ello deberá “Formular y adoptar políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas, mediante acciones colectivas e individuales” y “Adoptar la regulación y las políticas indispensables para financiar de manera sostenible los servicios de salud y garantizar el flujo de los recursos para atender de manera oportuna y suficiente las necesidades en salud de la población”.

Que el artículo 65 de la Ley 1753 de 2015 establece que el Ministerio de Salud y Protección Social definirá la política integral en salud que recibirá la población residente en el territorio colombiano; que esta será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y las demás entidades que tengan a su cargo acciones en salud, en el marco de sus competencias y funciones y que en la definición de dicha política se integrarán los enfoques.

- (i) Atención Primaria en Salud (APS);
- (ii) Salud Familiar y Comunitaria;
- (iii) Articulación de las Actividades Individuales y Colectivas
- (iv) Enfoque Poblacional y Diferencial. Que con fundamento en la precitada disposición, este Ministerio expidió la Resolución 429 de 2016, mediante la que adoptó la Política de Atención Integral en Salud (PAIS) y el Modelo Integral de Atención en Salud (MIAS). Que a través de la misma se busca orientar los objetivos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) hacia la garantía del derecho fundamental a la salud de la

población, generando un cambio de prioridades tanto del Estado como regulador, como de los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), en donde todo se centre en el sujeto de atención en salud y el segundo, se ha entendido como el conjunto de procesos de priorización, intervención y arreglos institucionales que direccionan de manera coordinada las acciones de cada uno de los integrantes del SGSSS y de las demás entidades que tengan a su cargo acciones en salud, en una visión que se centra en el sujeto de atención en salud.<sup>25</sup>

**3.3.2 Resolución 429 de 2016:** Por la cual se adopta la Política Integral de Atención en Salud.

Las RIAS son una herramienta que define, a los agentes del Sistema (territorio, asegurador, prestador) y de otros sectores, las condiciones necesarias para asegurar la integralidad en la atención a partir de las acciones de cuidado que se esperan del individuo, las acciones orientadas a promover el bienestar y el desarrollo de los individuos en los entornos en los cuales se desarrolla, así como las intervenciones para la prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación de la discapacidad y paliación.

Estas condiciones, además, serán suficientes en tanto cubran las condiciones diferenciales de los territorios y de los diferentes grupos poblacionales. A partir de la RIAS, se consolidan las acciones tanto del Plan de Intervenciones Colectivas (PIC) como del Plan de Beneficios (PB), incluyendo las guías de práctica clínica asociadas a estos. Las intervenciones incluidas se basan en la mejor evidencia.

---

<sup>25</sup> Minsalud. Resolución 3280 del 2018, lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención.[Sitio Web Pdf.] Colombia [Consultado: febrero 15 de 2020] Disponible en : <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-3280-de-2018.pdf>

Disponible.

Las RIAS deben cubrir la mayor parte de las contingencias de salud de la población. Las RIAS son el instrumento regulatorio básico para la atención de las prioridades en salud, la definición de las redes integrales de prestación de servicios, la gestión integral del riesgo en salud, la definición de mecanismos de pago orientados a resultados, los requerimientos y los flujos de información y el logro de los resultados en salud en cuanto a equidad y bienestar social.

Los objetivos sociales últimos de la RIAS son las ganancias en salud y la reducción de la carga de enfermedad. Sin embargo, el objetivo transversal del modelo es la legitimidad del Sistema a través de la consolidación de la confianza del ciudadano, la pertenencia, aceptabilidad, oportunidad de la atención para la garantía del derecho a la salud<sup>26</sup>.

### **3.4 MARCO CONCEPTUAL**

Para Chiavenato, 2017, “El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, lo cual es favorable cuando

---

<sup>26</sup> Minsalud, Política de atención integral de salud[Sitio Web] Colombia [Consultado en febrero 15 de 2020] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/modelo-pais-2016.pdf>

proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”<sup>27</sup>; Por consiguiente es supremamente importante que las personas de una organización se sientan bien emocional y físicamente bien para desarrollar sus funciones a las que se les ha sido asignada.

A medida que se desarrolla la investigación acerca de los factores que inciden el estrés laboral de los docentes del (C.A.I.F.), se relacionan los diferentes planteamientos teóricos perspectivas de diferentes autores, de tal forma que nos fortalezcan y sirvan como soporte en el tema de investigación,

Así mismo, es importante relacionar por medio de estas bases teóricas, el desarrollo de esta investigación soportada por diferentes estudios vinculados al tema de estudio. Para Arias (2006:107)<sup>28</sup>, las bases teóricas son definidas de la siguiente forma, éstas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y preposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”.

De ahí que el trabajo a desarrollar pretende esclarecer algunos conceptos que permiten identificar los factores del estrés laboral en los docentes del colegio C.A.I.F.

### **3.1.1 FACTOR:**

---

<sup>27</sup> CHIAVENATO, Idalberto; GONZÁLEZ, Elvira Anzola. *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México DF: McGraw-Hill, 2017.

<sup>28</sup> DE MIGUEL DÍAZ, Mario, et al. *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias: orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior*. Madrid: Alianza editorial, 2006.

Al hablar del concepto de factor, se atribuye una acepción que apunta a entenderse como aquellos elementos que condicionan una situación, la cual genera cambios o transformaciones. Dentro de este marco, se resalta su definición, que da apertura a la comprensión del mismo desde el contexto organizacional.

(Kume, 1992)<sup>29</sup> Señala que un factor puede incidir en el resultado de un proceso estableciéndose una relación de causa-efecto.

Por su parte (García, 1997)<sup>30</sup>, destaca que un factor se define como cada uno de los elementos o circunstancias que contribuyen a producir un resultado. Así mismo, se entiende como una fuerza o condición que coopera con otras para producir un resultado determinado. De igual forma, el autor lo establece como un elemento o causa que unido a otras cosas contribuye a un efecto.

Desde el punto de vista organizacional, (Huamán & Rios, 2011)<sup>31</sup> afirma que un factor se relaciona a una situación o hecho específico relacionado con una variable que afecta a la organización. Desde esa perspectiva, (García E. , 2012)<sup>32</sup> afirma que el papel del entorno y la estructura organizacional se establecen como factores que influyen en las acciones estratégicas para alcanzar un mejor desempeño organizacional.

Es de resaltar que las definiciones mencionadas anteriormente, reflejan que la existencia de uno a varios factores puede afectar de manera significativa una

---

<sup>29</sup> KUME, Hitoshi. *Herramientas estadísticas básicas para el mejoramiento de la calidad*. Editorial Norma, 1992.

<sup>30</sup> GARCÍA, Salvador; DOLAN, Shimon. *La dirección por valores (DPV): el cambio más allá de la dirección por objetivos*. McGraw-Hill,, 1997.

<sup>31</sup> PULGAR-VIDAL, Laura Huamán; RAMOS, Franklin Rios. *Metodologías para implantar la estrategia: diseño organizacional de la empresa*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2017.

<sup>32</sup> GARCÍA, Jorge García, et al. 1. Unavisión general de la política comercial colombiana entre 1950 y 2012. *Comercio exterior en Colombia: política, instituciones, costos y resultados*, 2019, p. 1.

realidad organizacional que ostenta la importancia de establecer estrategias hacia el logro de los resultados esperados.

Para el caso del Instituto C.A.I.F. se atribuye su importancia desde el punto de vista de la investigación, en la cual se establece la incidencia de los factores que inciden en el estrés laboral de los docentes. Es así como este concepto se aborda como una categoría relevante para el estudio.

### **3.2.2 ESTRÉS:**

Al hablar del concepto de estrés, se atribuye a la frecuencia de actividades académicas que generan en los estudiantes y docentes, sentimientos de inquietud y ansiedad. De este modo se da apertura a la comprensión sobre que es el estrés y los signos y síntomas que se pueden manifestar.

(Caldera, Pulido y Martínez, 2007)<sup>33</sup>, señala que el estrés es aquél que se produce a partir de las demandas que exige el ámbito educativo.

Por otra parte, Hans Selye (1907-1982)<sup>34</sup> destaca que el estrés es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. De este modo el autor manifiesta que el estrés es causado por cualquier demanda, causa, factor o situación que se presente en el momento, a lo cual el cuerpo responde de manera natural.

---

<sup>33</sup> CALDERA, M. J. F.; PULIDO, C. B. E.; MARTÍNEZ, G. Levels of stress and academic performance in psychology students of the University of Los Altos. *Revista De Educación Y Desarrollo*, 2007, vol. 7, p. 77-82.

<sup>34</sup> TAN, Siang Yong; YIP, A. Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore medical journal*, 2018, vol. 59, no 4, p. 170.



Desde el punto de vista organizacional, (French, 1963:39)<sup>35</sup>. Afirma que el estrés es una reacción del individuo hacia las características del ambiente laboral percibidas por él como amenazantes. Apunta a una discordancia entre las capacidades del individuo y su ambiente o demandas de trabajo. Es así como el autor hace una relación estrecha entre estrés y el campo laboral.

Es de resaltar que las definiciones mencionadas anteriormente reflejan que el estrés son reacciones o respuestas del individuo, frente a una situación o actividad específicamente en el ámbito educativo, es por ello que como primera instancia de deben identificar aquellos factores que conllevan al estrés, para así generar estrategias de prevención e intervención que conlleven a una disminución total o parcial frente al estrés que el contexto educativo puede desarrollar.

### **3.1.3 ESTRÉS LABORAL:**

Fátima Izquierdo Botica 2014<sup>36</sup>. Psicóloga especializada en Terapia cognitivo-conductual afirma en su artículo “corazón y salud” describe el estrés laboral como una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades.

Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. De esta manera se inicia la

---

<sup>35</sup> CHARLOT, Marie France, et al. Interaction between copper (II) ions through the azido bridge: concept of spin polarization and ab initio calculations on model systems. *Journal of the American Chemical Society*, 1986, vol. 108, no 10, p. 2574-2581.

<sup>36</sup> BOTICA, Fátima Izquierdo, et al. Metodología cualitativa para la validación de un cuestionario de recursos y servicios en cuidados paliativos. *Psicooncología: investigación y clínica biopsicosocial en oncología*, 2014, vol. 11, no 1, p. 129-140.

descripción sobre el estrés laboral, el cual involucra a todos los trabajadores en algún momento de su vida laboral.

(Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, 2000)<sup>37</sup>. Afirman que el estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado.

Por su parte la (Organización Internacional del Trabajo 2000)<sup>38</sup>, destaca que el estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo.

Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. De este modo se denota que el estrés laboral está relacionado íntimamente con el trabajo, incluyendo factores internos y externos los cuales pueden conllevar a una respuesta estresante en el lugar de trabajo. Ya sea por la falta de recursos o capacidades del trabajador a la hora de cumplir un objetivo de la empresa donde pertenece.

Desde el punto de vista organizacional (San Rafael, Mendoza – 2013)<sup>39</sup> menciona que el estrés laboral es una afección negativa para la propia salud de las organizaciones, por la incidencia en la eficacia, viabilidad de futuro y calidad de

---

<sup>37</sup> CAVANAUGH, Marcie A., et al. An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 2000, vol. 85, no 1, p. 65.

<sup>38</sup> YÁÑEZ ANDRADE, Juan Carlos. Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925): Hacia una legislación social universal. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, 2000, no 22, p. 317-332.

<sup>39</sup> GARRAZA, Mariela. *Crecimiento, estado nutricional y enteroparasitosis en niños urbanos y rurales del departamento de San Rafael, Mendoza*. 2013. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de La Plata.

productos ofrecidos. Es indudable que contar con empleados sanos reduce los gastos por prestaciones médicas, ausentismo, costos por mala praxis, etcétera.

De esta manera, el estrés se esconde detrás de síntomas como cefaleas, hipertensión, contracturas, insomnio, depresión, trastornos digestivos, etcétera, siendo en general estos síntomas la causa de consultas médicas. De acuerdo con lo descrito por el autor anteriormente, el estrés laboral no solo afecta el individuo como tal, sino también su desempeño laboral, involucrando así la empresa u organización, puesto que retrasa el trabajo y la culminación de las actividades laborales.

Es importante resaltar que los conceptos precedentemente mencionados reflejan la relación estrecha que existe sobre el estrés y el campo laboral, conllevando así a una disminución del desempeño de los trabajadores. Reflejándose en signos y síntomas afectando su parte física y mental.

#### **3.1.4 DOCENTES**

Julián Pérez Porto 2008<sup>40</sup>, afirma que la palabra docente hace referencia a la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Es así como el autor inicia a describir de manera clara y concisa las características las cuales definen al docente.

El ministerio de educación Nacional define como docente aquella persona que ejerce la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles. Sin embargo, se debe ahondar detalladamente las características y las

---

<sup>40</sup> PÉREZ PORTO, Julián; GARDEY, Ana. Definición. de. *Recuperado el*, 2008, vol. 26.

funciones que cumple un docente, con la finalidad, que sea clara para todo tipo de lector.

Según la Organización de las Naciones Unidas (UNESCO)<sup>41</sup> Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible. No obstante, su formación, contratación, permanencia, estatus y condiciones de trabajo son temas que siguen siendo preocupantes.

De acuerdo con la (UNESCO)<sup>42</sup> la profesión docente tiene actividades muy diversas, las cuales no solo se bastan en la enseñanza intelectual del estudiante, también abarca el ámbito personal, puesto que profesor y alumno, día tras día, comparten espacio, tiempo e ideas, lo cual conlleva a una relación estrecha, que va más allá de una asignatura impartida. Lastimosamente esta profesión no es remunerada o recompensada de la manera adecuada, no solo, por el ámbito económico, sino también por algunos factores como lo son, las jornadas laborales extensas, sobre carga laboral, y en algunas ocasiones malos tratos por parte de estudiantes o padres de familia.

Las definiciones anteriormente resaltadas reflejan la importancia de los docentes en las instituciones, del mismo modo la descripción de las funciones que desempeñan constantemente.

---

<sup>41</sup> DE LOS DERECHOS HUMANOS, Declaración Universal. Organización de las Naciones Unidas. *Asamblea General del*, 1948, vol. 10.

<sup>42</sup> DE LOS DERECHOS HUMANOS, Declaración Universal. Organización de las Naciones Unidas. *Asamblea General del*, 1948, vol. 10.

El docente es un pilar fundamental en el desarrollo intelectual, personal del estudiante. Aunque en ocasiones su labor no es significativa y representativa para el resto de la sociedad. E incluso se resaltan continuamente sus deberes, más sus derechos no son tomados en cuenta, o en ocasiones los derechos de los docentes cobran menor importancia que los derechos de los estudiantes. En pocas palabras dichos deberes pasan a un segundo plano.

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **Diseño Metodológico**

#### **4.1.1 Enfoque o paradigma de investigación:**

La investigación se situó en el enfoque histórico hermenéutico, la cual indagó a través del diálogo, la formación investigativa alcanzada por la percepción de los docentes frente a los factores que han incidido en el estrés laboral de la institución educativa el (C.A.I.F). Es por ello, que la investigación se basó en la construcción de sentido a partir de la apreciación de los docentes para fortalecer la investigación, centrándose en un estudio de significados de las acciones humanas y de la vida social.<sup>43</sup>

#### **4.1.2 Tipo de investigación:**

El estudio se orientó a través de la investigación acción reflexión fundamentado en el paradigma, crítico reflexivo<sup>44</sup> bajo el interés de lograr una reflexión sobre la percepción y saberes de los docentes sobre los factores organizacionales que inciden en el estrés laboral del plantel de docentes de la institución educativa el (C.A.I.F), esto con el fin de generar un pensamiento crítico sobre las acciones que posibilitan la incidencia del estrés docente.

#### **4.1.3 Método de investigación:**

El estudio se basó en el método mixto, a través de la combinación de técnicas, relacionadas al concepto o lenguaje cuantitativo o cualitativo<sup>45</sup>. Para este caso, la investigación prevalece el valor del conocimiento representado en la

---

<sup>43</sup> PÉREZ, Gabriel Roldán; RESTREPO, John Jairo Ramírez. *Fundamentos de limnología neotropical*. Universidad de Antioquia, 2008.

<sup>44</sup> IAFRANCESCO, Giovanni. *La educación integral en el preescolar*. Coop. Editorial Magisterio, 2003.

<sup>45</sup> PÉREZ, Zulay Pereira. Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista electrónica educare*, 2011, vol. 15, no 1, p. 15-29.

complementariedad de la información documental y la comprensión de percepciones de los docentes en la institución (C.A.I.F.), como componentes indispensables para efectuar una indagación más dinámica, a fin de obtener un mayor entendimiento de la realidad presente.

Esta experiencia aporta procesos de retroalimentación en procura de la integración metodológica, como alternativa de interpretación acerca de las prácticas organizacionales desarrolladas desde una visión holística.

#### **4.1.4 Técnica de recolección de la información:**

La técnica de recolección de la información, se realizó a través de la observación participante a los 12 docentes mediante la práctica que se realizó durante un año en plantel educativo el (C.A.I.F.), Por último se efectuó una encuesta a los docentes involucrados en los procesos a partir de un instrumento que constó de 8 preguntas, conforme a las categorías evaluadas anteriormente.

## **4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Se trabajó con el total de la población de la empresa (C.A.I.F.), N= 12 colaboradores como lo evidencia la tabla uno (1) con el fin de obtener resultados más uniformes en el análisis de los mismos.

## **4.3 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La información se recolecto a través de encuestas aplicadas durante las diferentes visitas realizadas para llevar a cabo el trabajo de campo con el consentimiento informado de cada colaborador.

## 4.4 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los resultados de las encuestas se tabularon y se analizaron mediante el software Microsoft office Excel, que permitió mostrar la información a través de tablas y gráficos, dando respuesta a los objetivos de la investigación. Las pruebas estadísticas que ayudaron a procesar la información fueron: el porcentaje, que permitió cuantificar porcentualmente los factores que tienen mayor incidencia. Se utilizó la moda, que es una categoría de puntuación que se presenta con mayor frecuencia.

**4.4.1 ENCUESTA DE ESTRES LABORAL** procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que se recopilan datos mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información. (GUTIÉRREZ STRAUSS ,2014)<sup>46</sup>

**4.4.2 RUTA DE ATENCION EN SALUD (RIAS):** “Las Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS—definen las condiciones necesarias para asegurar la integralidad en la atención por parte de los agentes del Sistema de Salud (territorio, asegurador, prestador) y de otros sectores. Ordenan la gestión intersectorial y sectorial como plataforma para la respuesta que da lugar a las atenciones/intervenciones en salud dirigidas a todas las personas, familias y comunidades, a partir de:

- i) Acciones intersectoriales y sectoriales orientadas a promover el bienestar y el desarrollo de las personas, familias y comunidades,
- ii) Atenciones individuales y colectivas para la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación y iii) Acciones de

---

<sup>46</sup> GUTIÉRREZ STRAUSS, Ana María; VILORIA-DORIA, Juan Carlos. Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 2014, vol. 30, no 1.



cuidado que se esperan del individuo para el mantenimiento o recuperación de su salud”.

## **CAPITULO V. RESULTADOS**

En el presente capitulo se exponen los resultados de la investigación con su respectivo análisis, éstos se ordenan de acuerdo a cada uno de los objetivos específicos planteados.

El estrés laboral en este estudio fue medido en seis factores, a continuación, se presentan los resultados del factor referido al desgaste emocional:

## **5.1 DESCRIBIR LOS FACTORES QUE INCIDEN EL ESTRÉS EN LA INSTITUCION EDUCATIVA EL (C.A.I.F.).**

El método que se utilizó en el primer objetivo es mixto, de acuerdo con el autor Sampieri el cual define el enfoque mixto “como un modelo que representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo”<sup>47</sup>. a en el cual se realizó una encuesta, la cual es el procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que se recopilan datos mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información.

Mar Belda Maco, manifiesta que la encuesta es una medida de detección real de la empresa, permite conocer el estado de la misma, de este modo, se utiliza para medir la calidad, mejorar la comunicación y detectar las desigualdades internas. La encuesta tiene en cuenta una serie de factores como el tipo de liderazgo, la ergonomía, los horarios, la conciliación o la motivación laboral entre muchos.

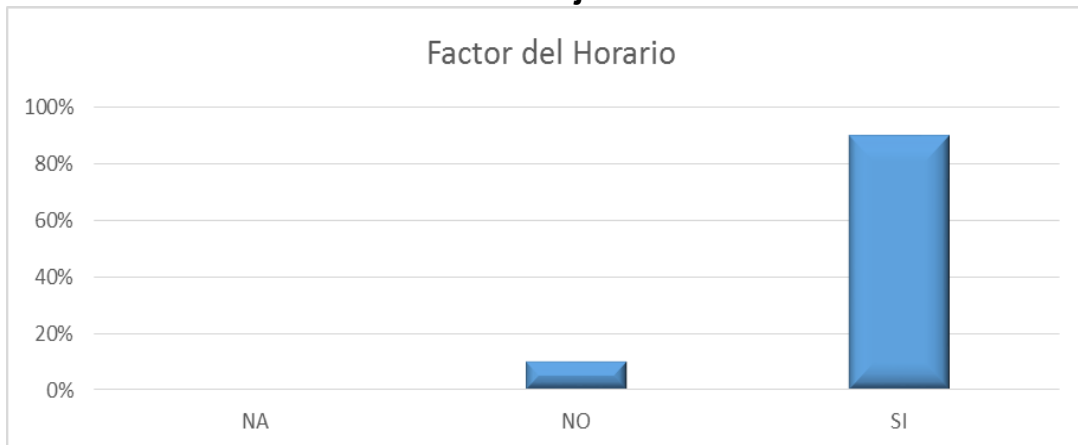
La aplicación de la encuesta de estrés laboral en docencia fue fundamental para determinar el estado en que se encuentra cada docente respecto a la condición en mención además se determinó por medio de esta misma los diferentes factores que la comunidad docente presentan como catalizadores para el estrés laboral.

---

<sup>47</sup> HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, et al. Metodología de la investigación. 2010.

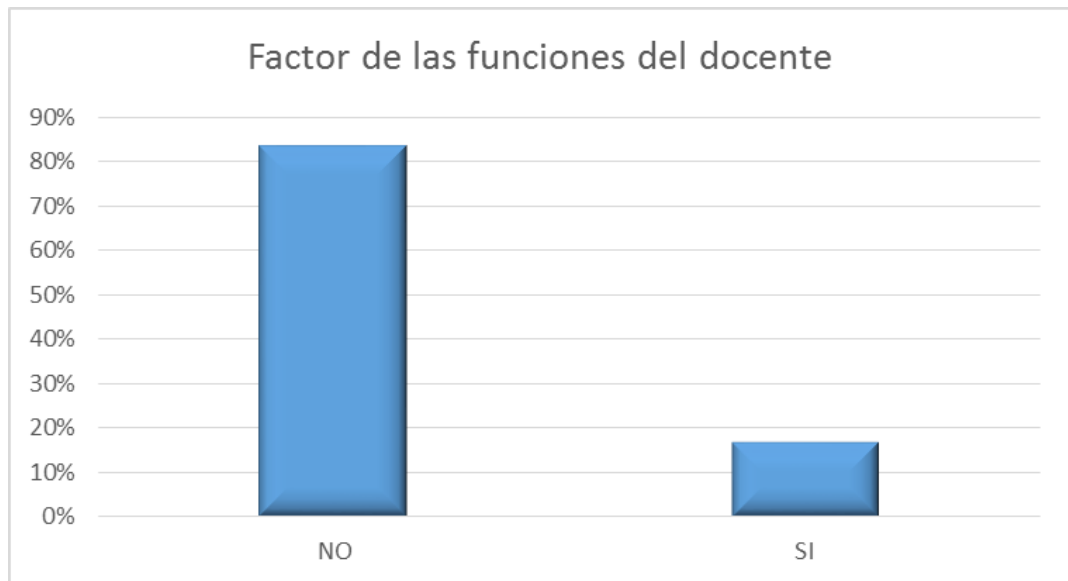
A continuación se presentan los gráficos de la tabulación de la encuesta, para describir los factores que inciden el estrés laboral en la institución educativa el (C.A.I.F):

**Gráfico N°1 Porcentaje del factor del horario:**



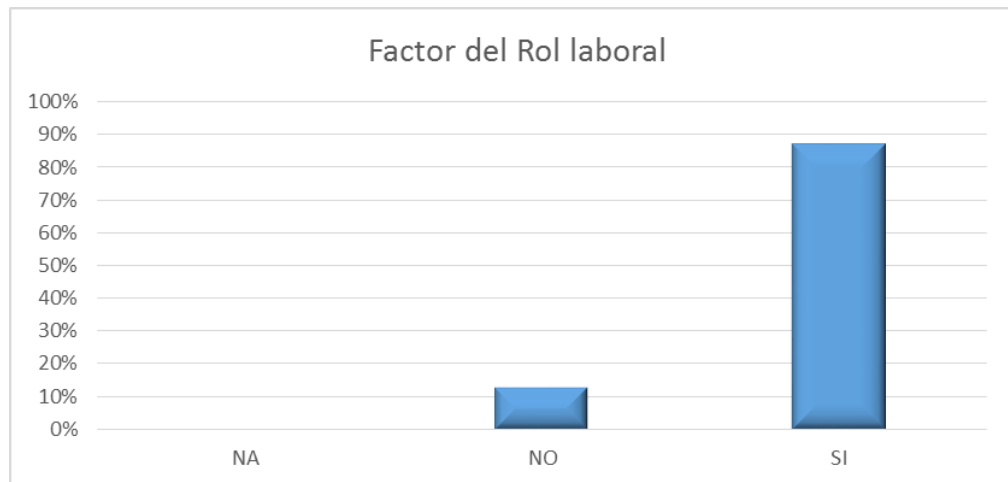
En el gráfico N° 1, se determina cuantos docentes sienten estrés por los largos horarios en su labor docente porque no basta con las horas de enseñanza que dedican a los alumnos, también deben calificar exámenes y trabajos adicionados en horarios en los que no están enseñando, lo cual hace la jornada más extensa y estresante representando así un 90%, por otra parte, el 10% restante no presenta por el momento inconvenientes con el horario en cuanto a las horas de trabajo.

**Gráfico N° 2 Porcentaje de factor del contenido del puesto.**



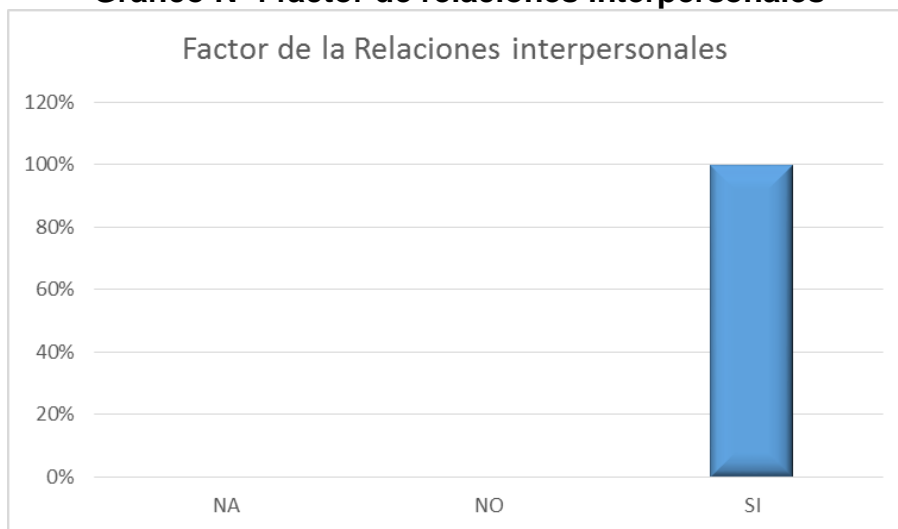
En el gráfico N° 2 se identifica el porcentaje del factor de las funciones que presentan los 12 docentes de la comunidad educativa el (C.A.I.F.), tras desempeñar su labor durante el transcurso del día con los estudiantes; ya que manejan grupos con un número elevado de personas y cada uno de estos con diferentes ambientes, problemas e inclusive tensión, sumado a ello la carga académica de enseñar en los diferentes grados y revisión de contenido académico, del mismo genera cansancio, cambio de humor y demás factores intrínsecos que desencadenan estrés laboral en el docente sin embargo no es un factor con alto porcentaje en afectación al docente.

**Grafica N°3 Porcentaje de factor del rol laboral**



En la Grafica N° 3, se describe factor del rol laboral ya que 10 docentes del (C.A.I.F), presentan sobrecarga laboral, agotamiento, cansancio por manejo de personas, edad o la suma de todas las anteriores razones por la cual presentaron síntomas de estrés laboral en su totalidad, sin embargo, los 2 restantes no presentan hasta el momento las condiciones anteriormente mencionadas.

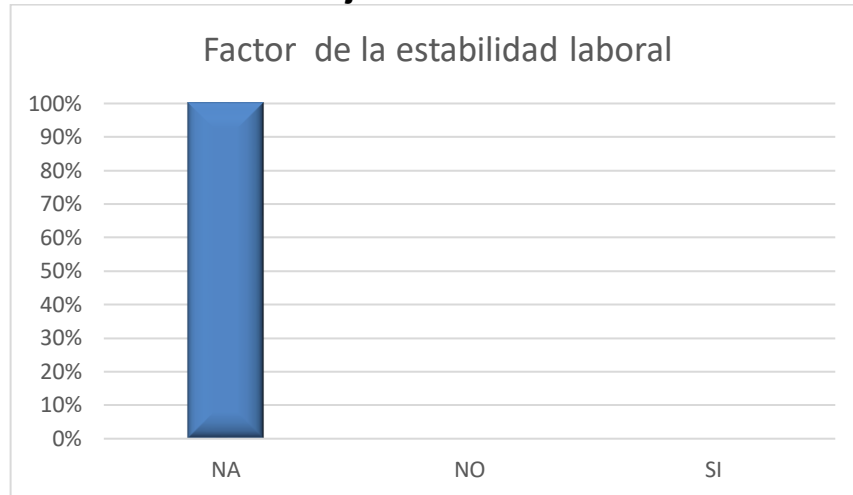
**Gráfico N°4 factor de relaciones interpersonales**



En la Grafico N° 4 se presenta el nivel del factor de relaciones interpersonales, puesto que los 12 docentes presentan dificultades en las relaciones interpersonales

con los colaboradores dentro de las causas más relevantes que componen este factor se encuentran las siguientes:

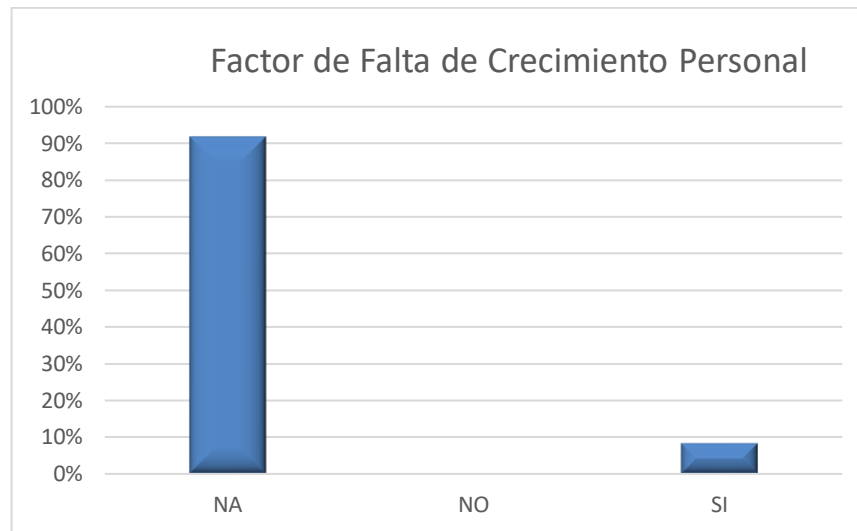
**Grafico N°5 Porcentaje del factor de estabilidad laboral**



En la Grafico N°5, se representa el factor de estabilidad laboral en la cual los docentes no presentan ningun inconveniente que se refleje en estrés laboral o desencadene esta condicion debido a que el 100% respondio que no aplica.

Los 12 docentes concuerdan con su respuesta, puesto que la estabilidad laboral no hace parte de los factores que conlleven al estrés laboral, por eso todos respondieron no aplica, por que no da lugar a una respuesta que conlleve al estrés.

**Grafico N°6 Porcentaje de falta de crecimiento personal**



En el gráfico N°6, se representa el factor de falta de crecimiento personal en donde la comunidad docente del (C.A.I.F.), la cual la conforman los 11 profesores se tomo como respuesta que no aplica este factor como generador de estrés y que el docente restante respondió de manera afirmativa, sin embargo no es un factor potencial para desarrollar estrés laboral.

Este factor no es relevante en la Institución Educativa ya que los docentes no consideran que su trabajo estancó su crecimiento laboral y personal.

## **5.2 PRIORIZAR LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LOS DOCENTES DEL (C.A.I.F)**

A continuación se presentan los resultados que abordan el objeto de estudio, dando respuesta al segundo objetivo planteado el cual se fundamenta en la priorización de los factores que inciden en el estrés laboral que afecta en los docentes, llevando así un estudio más contundente por medio del software Microsoft Excel como herramienta de análisis cuantitativo para determinar los factores con mayor incidencia en los docentes del (C.A.I.F).

**Tabla N° 1 factores de priorización**

<b>FACTORES PRIORIZADOS</b>	<b>N° de repeticiones</b>
<p><b>Factor de la Relaciones interpersonales:</b> existen elementos que pueden convertir las relaciones interpersonales en factores de estrés, como por ejemplo:</p>	12
<p><b>Factor del Horario:</b> largas jornadas, por turnos.</p>	11
<p><b>Factor del Rol laboral:</b> la sobrecarga o la ambigüedad de rol también pueden afectarlo evitando la buena labor en las tareas.</p>	10

**Elaboración propia**

Se presenta la priorización de factores de acuerdo a los resultados arrojados en la aplicación de la encuesta y tras el análisis mixto que se realizó por medio del software Microsoft Excel, en donde por medio del conteo estadístico se estable el número de repeticiones con mayor incidencia en cada factor y se determinó que existen tres factores contundentes que conllevan al estrés en los docentes los cuales son:

**FACTOR DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES: Autor: Yáñez Gallardo 2019:**

La satisfacción laboral es una de las variables más frecuentemente estudiadas en la investigación de la conducta organizacional y su relevancia, se vincula con que tiene influencia sobre importantes variables organizacionales, cabe destacar: salud mental de los trabajadores (Faragher, Cass & Cooper, 2005)<sup>48</sup>, rotación laboral

---

<sup>48</sup> FARAGHER, E. Brian; CASS, Monica. Cooper. Cary L, 2005.



(Coomber & Barriball, 2007)<sup>49</sup> y el ausentismo laboral (Fisher & Locke, 1992, citado por Seo, Ko & Price, 2004).<sup>50</sup>

Sin embargo, a pesar de las múltiples investigaciones sobre satisfacción en el trabajo, para Coomber y Barriball (2007)<sup>51</sup> en el caso de los funcionarios de la salud, aún son elusivos los resultados sobre cuáles variables son estadística y consistentemente relacionados con la satisfacción laboral.

Considerando el alto consenso existente sobre una alta fragilidad de los vínculos sociales en la sociedad (Bauman, 2007; Tyler, 2003)<sup>52</sup>, el construir relaciones interpersonales en las organizaciones en un contexto de alta complejidad, cambio e incertidumbre es un alto desafío.

El debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto actual se puede relacionar a que priman intereses individualistas y una alta desconfianza social (Bauman, 2007)<sup>53</sup>.

En el contexto organizacional, lo anterior llevaría a una disminución de la cohesión social y del interés colectivo, pudiendo en algunos casos terminar en grupos de trabajo que no serían más que una junta de egoísmos y miedo al prójimo. Bajo estas circunstancias se estima que es difícil que los trabajadores construyan y mantengan

---

<sup>49</sup> FARAGHER, E. Brian; CASS, Monica. Cooper. *Cary L*, 2005.

<sup>50</sup> FARAGHER, E. Brian; CASS, Monica. Cooper. *Cary L*, 2005.

<sup>51</sup> FARAGHER, E. Brian; CASS, Monica. Cooper. *Cary L*, 2005.

<sup>52</sup> YAÑEZ GALLARDO, Rodrigo; ARENAS CARMONA, Mallén; RIPOLL NOVALES, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 2010, vol. 16, no 2, p. 193-202.

<sup>53</sup> YAÑEZ GALLARDO, Rodrigo; ARENAS CARMONA, Mallén; RIPOLL NOVALES, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 2010, vol. 16, no 2, p. 193-202.

relaciones interpersonales de confianza y se experimente altos niveles de satisfacción laboral.

Por ejemplo, un estudio muestra que casi dos tercios de los trabajadores señalan tener escasa confianza en sus empleadores (AFL-CIO, 2001, citado en Dirks, 2006)<sup>54</sup> y otra investigación obtuvo que un 52% de los trabajadores no confían en su administración y no creen en la información que reciben de ella (Katcher, 2002, citado en Dirks, 2006).<sup>55</sup>

Basados en lo anterior, la presente investigación busca explorar en qué medida las actuales relaciones interpersonales en el trabajo, influyen en los niveles de satisfacción laboral general (SLG) en funcionarios de la salud.<sup>56</sup>

Por lo anterior. El factor de relaciones interpersonales cobra importancia significativa a la hora de hablar de estrés laboral, puesto que las malas relaciones entre compañeros y directivos afectan directamente el clima organizacional de la institución, siendo foco central en la incidencia del estrés.

Se pudo identificar claramente relaciones deterioradas o conflictivas entre los compañeros de trabajo, falta de confianza que conlleva a la tensión entre los mismo docentes, falta de cohesión grupal, los cuales son síntomas que conllevan a un

---

<sup>54</sup> YAÑEZ GALLARDO, Rodrigo; ARENAS CARMONA, Mallén; RIPOLL NOVALES, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 2010, vol. 16, no 2, p. 193-202.

<sup>55</sup> YAÑEZ GALLARDO, Rodrigo; ARENAS CARMONA, Mallén; RIPOLL NOVALES, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 2010, vol. 16, no 2, p. 193-202.

<sup>56</sup> YAÑEZ GALLARDO, Rodrigo; ARENAS CARMONA, Mallén; RIPOLL NOVALES, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 2010, vol. 16, no 2, p. 193-202

deterioro en el clima organizacional y por ende a desarrollar potencialmente estrés en la comunidad docente.

### **FACTOR DEL HORARIO. Autor: Montalvo 2019:**

En la sociedad actual una gran parte del tiempo diario se invierte en el trabajo. De hecho, hoy en día el trabajo no es una mera actividad dirigida a ganar dinero, sino que constituye una parte importante de nuestra propia identidad.

La realización de un trabajo es, hoy por hoy, imprescindible para integrarse en el medio sociocultural, para ser aceptado por los demás como un sujeto de pleno derecho y para conquistar la libertad personal a través de la independencia económica (Fernández-Montalvo, 1998)<sup>57</sup>. Las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo influyen de forma significativa en la salud mental del trabajador.

La oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña, las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son, entre otros, aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico.

El estudio de las consecuencias del trabajo rotativo sobre la salud se ha centrado principalmente en el ámbito físico. Desde una perspectiva psicológica —con la excepción de los estudios sobre los trastornos del sueño.

---

<sup>57</sup> ECHEBURÚA, Enrique; CORRAL, Paz de; FERNÁNDEZ-MONTALVO, Javier. Escala de Inadaptación: propiedades psicométricas en contextos clínicos. *Análisis y Modificación de Conducta*, 26 (107), 325-340, 2000.

Son pocas las investigaciones llevadas a cabo. Sin embargo, ello no significa que este tipo de repercusiones psico (pato) lógicas no sean importantes. Los escasos acercamientos existentes muestran una afectación importante en la salud mental de las personas afectadas por este sistema de trabajo: alteraciones del sueño, síndrome de fatiga crónica, estrés, sintomatología depresiva.<sup>58</sup>

De acuerdo con el autor Montalvo el factor horario puede desencadenar estrés laboral, ya que conlleva a un desgaste físico y emocional del docente, y a esto se suma la falta de incentivos económicos u otros factores internos y externos a la institución. E incluso puede llevar a un estancamiento laboral, debido a que su tiempo es absorbido totalmente por su trabajo, impidiendo que pueda realizar alguna especialización o maestría, o simplemente compartir con sus seres queridos.

En donde claramente los docentes manifestaron un exceso en la jornada laboral argumentado que por las grandes masas de estudiantes que maneja deben alargar más el tiempo que permanecen en la institución conllevando a dedicar más tiempo del acordado, sin recibir días compensatorios por ello lo que genera malestar entre la comunidad docente y desencadena estrés entre los profesores.

#### **FACTOR DEL ROL LABORAL. Autor: López-Vilchez 2019:**

El volumen de carga de trabajo al que debe hacer frente el profesional académico dentro del contexto multitarea en el que convive le llevan en muchos casos a situaciones de sobrecarga laboral, ya que no es capaz de solventar la gran cantidad de demandas que debe atender con los recursos que posee. Ello facilita la rápida

---

<sup>58</sup> MONTALVO, Javier Fernández; PIÑOL, Eva. Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 2000, vol. 5, no 3, p. 207-222.

acumulación de trabajo pendiente sin perspectiva de ser finalizado en el corto, medio o largo plazo.

La necesidad de cumplir con los trámites burocráticos interfiere frecuentemente con el tiempo de trabajo necesario para atender a las esferas docente e investigadora. Las plantillas dentro de la universidad son más reducidas (situación a la que contribuye la escasa tasa de reposición actual) y este hecho también repercute en el incremento del número de tareas que debe realizar.

Por otra parte, las dificultades derivadas de la asignación de la carga docente anual y la necesidad de formación y reciclaje constante incrementan la cantidad de trabajo pendiente. En este contexto también resulta influyente el nivel de compromiso que asume el propio académico.

En este sentido estudios recientes (Vieco, 2015)<sup>59</sup> concluyen en el hecho de que los docentes sobre comprometidos que asumen un número excesivo de tareas siendo incapaces de negarse a algunas de ellas en determinadas ocasiones se encuentran en riesgo de sufrir problemas coronarios.<sup>60</sup>

Por lo anterior se señala, que, no es un secreto que los docentes en muchas ocasiones manejan un gran número de estudiantes, y si a esto se le suma el comportamiento y la conducta de cada alumno, claramente es una situación que fácilmente conlleva al estrés laboral, además de esto que en muchas instituciones

---

<sup>59</sup> VIECO GÓMEZ, Germán Fernando, et al. Factores predictores de riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿ Es la personalidad una variable moderadora?. 2015.

<sup>60</sup> LÓPEZ-VILCHEZ, Jorge; GIL MONTE, Pedro Rafael. Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. 2015.

los docentes deben participar en capacitaciones o diversas actividades, lo cual retrasa sus horas de descanso, generando ansiedad o angustia, ya que no pueden negarse a estos requerimientos.

Se identificó en los docentes sobrecarga mental, debido a los diferentes ambientes que manejan en las aulas de clase además de tener que sacrificar tiempo con su familia por llevarse trabajo a su casa y no poder compartir con sus seres queridos situación que incomoda y pone tenso a los docentes, inclusive teniendo una jornada laboral extensa no es suficiente.

Es por ello que el factor del horario y el factor del rol laboral tienen un punto de sinergia en donde presentan similitud por las largas jornadas laborales y el no dedicarle tiempo a su familia, pero a su vez cuentan con componentes diferenciadores, ya que son catalizadores de estrés laboral en mayor instancia las largas jornadas laborales puesto que algunos docentes no cuentan con familia en la ciudad de residencia.

### **5.3 DISEÑAR LA RUTA DE ATENCION PARA LOS DOCENTES SEGÚN LA PRIORIZACION DE LOS FACTORES IDENTIFICADOS QUE MINIMICEN EL ESTRÉS LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL T.S**

El diseño de la Ruta de Atención para docentes es de gran relevancia ya que se describe el proceso de atención prioritario y prevención del estrés laboral en base a los resultados de la encuesta aplicada, que conlleva a la priorización de los tres factores que pueden desencadenar el estrés laboral, por ello se presenta a continuación la Ruta de Atención en la Prevención de Estrés Docente (R.A.P.E.D). Es importante que el docente conozca la intervención de la disciplina del trabajo social mediante la ruta de atención, puesto que se cree erróneamente que el estrés solo es manejado por la psicología, el trabajador social tiene las herramientas y las capacidades para trabajar en el estrés laboral, incluyendo su contexto laboral y

familiar, el trabajo social es un mediador entre el individuo y su entorno, con la finalidad de mejorar su calidad de vida, ya sea como prevención o como intervención según el caso lo refiera.

Es por esto que se diseñó la ruta de atención cuyo objetivo es prevenir el estrés laboral en los docentes, ejecutando un trabajo con un equipo interdisciplinario, conformado por el psicólogo y el trabajador social. Para un resultado exitoso.

### **5.3.1 ¿QUÉ ES Y PARA QUE SIRVE LA RUTA DE ATENCION?**

La ruta de atención es una herramienta que contribuye a que las personas, familias y comunidades obtengan resultados en salud teniendo en cuenta las particularidades del territorio donde viven, se relacionan y se desarrollan.

El objetivo de la ruta de atención, es garantizar la atención integral en salud a las personas, familias y comunidades, a partir de intervenciones, de valoración integral de la salud, detección temprana, protección específica, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, paliación y educación para la salud, teniendo en cuenta el mejoramiento de la calidad en todo el continuo de atención, el logro de los resultados esperados en salud, la seguridad y aumento de la satisfacción del usuario y la optimización del uso de los recursos.

### **5.3.2 NORMATIVIDAD**

Las principales normas relacionadas con las Rutas Integrales de Atención son:

- **Resolución 3202 de 2016.** Por la cual, se adopta el Manual Metodológico para la elaboración e implementación de las Rutas Integrales de Atención en Salud - RIAS, se adopta un grupo de Rutas Integrales de Atención en Salud desarrolladas por el Ministerio de Salud y Protección Social dentro de la

Política de Atención Integral en Salud - PAIS y se dictan otras disposiciones.<sup>61</sup>

- **Resolución 429 de 2016.** Por la cual se adopta la Política Integral de Atención en Salud —PIAS.<sup>62</sup>
- **Ley 1751 de 2015.** Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 518 de 2015.** Por la cual se dictan disposiciones en relación con la Gestión en Salud Pública y se establecen directrices para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas —PIC
- **Resolución 1441 de 2016**\_Establece estándares, criterios y procedimientos para la habilitación de las Redes Integrales de Prestadores de Servicios de Salud y dicta otras disposiciones.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Burgos, O., Yolanda, A., Fulano Arévalo, C. P., Rodríguez Fonseca, W. D., & Tibaduiza Casas, P. A. (2018). Propuesta de implementación de la ruta integral de atención en salud (RIAS) para adolescentes de la localidad de ciudad Bolívar en Bogotá con trastornos mentales o del comportamiento debido a sustancias psicoactivas y adicciones.

<sup>62</sup> Burgos, O., Yolanda, A., Fulano Arévalo, C. P., Rodríguez Fonseca, W. D., & Tibaduiza Casas, P. A. (2018). Propuesta de implementación de la ruta integral de atención en salud (RIAS) para adolescentes de la localidad de ciudad Bolívar en Bogotá con trastornos mentales o del comportamiento debido a sustancias psicoactivas y adicciones.

<sup>63</sup> Burgos, O., Yolanda, A., Fulano Arévalo, C. P., Rodríguez Fonseca, W. D., & Tibaduiza Casas, P. A. (2018). Propuesta de implementación de la ruta integral de atención en salud (RIAS) para adolescentes de la localidad de ciudad Bolívar en Bogotá con trastornos mentales o del comportamiento debido a sustancias psicoactivas y adicciones.



### 5.3.3 SIGNOS DE ALERTA

Dentro de los signos y síntomas que pueden presentar los docentes del (C.A.I.F.), según los factores clasificados se encuentran:

**i) Factor de relaciones interpersonales:**

- a. Relaciones conflictivas o deterioradas entre los docentes (discusiones, conflictos internos, altercados).
- b. Falta de confianza entre los compañeros de trabajo (poco apoyo en el trabajo de los docentes entre sí).
- c. Actitud de los supervisores (favoritismos, excesivas críticas).
- d. Falta de cohesión grupal (poco compañerismo entre docentes.)

**ii) Factor de horario:**

- a. Largas jornadas laborales (jornada laboral aproximada a las 12 horas diarias por asuntos laborales que generan posiblemente estrés en los docentes, horarios inflexibles y estrictos, horarios de trabajo imprevisibles).

**iii) Factor del rol laboral:**

- a. Sobrecarga laboral (exceso de trabajo en la labor docente, manejo de grandes masas de estudiantes, acumulación de tareas por revisar, presión por parte de los directivos, tareas monótonas)
- b. Sobrecarga física y mental (taquicardia, tensión arterial alta, sudoración excesiva, periodos de apnea, ansiedad, cefalea aguda)
- c. ausencia de vínculos afectivos (pasar mayor parte del tiempo dedicado al trabajo y no a la familia en caso de tenerla, sustituir tiempo familiar por tiempo laboral)

#### 5.3.4 ¿DÓNDE ACUDIR?

Una vez se identifica la presencia de alguno de estos factores de debe acudir en primera instancia:

- i) **Psicología:** en esta disciplina se realiza como primera medida una valoración inicial en donde se examina los signos y los síntomas del docente, con la finalidad de identificar, cuál es el factor que está causando afección a la salud y posiblemente desencadene en estrés laboral.

Lo anterior, se realizará con la finalidad de prevenir el estrés laboral, por consiguiente, es el psicólogo en compañía con el trabajador social, quienes una vez identifican el factor problema se realiza el respectivo acompañamiento con la comunidad docentes.

- ii) **Trabajo social:** esta disciplina se encarga del acompañamiento a la comunidad docente, generando estrategias de contundencia, frente a los factores expuestos como catalizante del estrés laboral, dinamizando las pausas activas, bienestar y salud del docente, sirviendo como mediador entre docente y directivos con la finalidad de prevenir el estrés laboral en los profesores buscando mejorar la calidad de vida de los mismos

Sumado a lo anterior, en el fortalecimiento de las estrategias, se tiene como eje transversal los encuentros grupales y visitas socio-familiares como herramientas de profundidad en el contexto laboral y familiar, generando así un acercamiento entre docente y familia conllevando a un impacto positivo en los vínculos afectivos del docente para mejorar el clima organizacional.

### **5.3.5 ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN**

- i) Recreación y deporte**
  - a. Caminata ecológica
  - b. Juegos profesorado
  - c. Celebración del día del maestro
  
- ii) Seguridad social integral**
  - a. Crecer en la aventura: Experiencias vivenciales de liderazgo, emprendimiento, toma de decisiones, dirigida a los docentes y directivos docentes.
  
  - b. Medición de clima laboral: en los cuales se identifican de forma primaria, problemáticas que afectan el bienestar laboral, así como aquellas que comprometen el adecuado desempeño de las funciones que exige la prestación del servicio docente.
  
  - c. Comité de Convivencia Laboral: Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

### **5.3.6 PARA TENER EN CUENTA**

- i)** Esta ruta se activa en la imperante identificación de la posibilidad potencial de desarrollar estrés laboral o en la identificación de cualquier signo de este.
- ii)** Cualquier docente puede buscar información de manera gratuita sin restricción, ni sanción en la institución, con la finalidad de prevenir cualquier posible desarrollo de estrés laboral en base a los factores identificados.
- iii)** Es preciso que conozca los sistemas y recursos con los que cuenta su institución, para gestionar el estrés.

## 6. CONCLUSIONES

1. Se concluye mediante la aplicación de la encuesta a la comunidad docente de la institución educativa el (C.A.I.F.) que el factor de mayor relevancia es el de las relaciones interpersonales representando a un 100% de los docentes que se ven afectados por el mismo ocasionado por la falta de confianza entre los compañeros de trabajo, relaciones conflictivas y ausencia de cohesión grupal.
2. A través de la priorización de los factores el segundo en orden de incidencia es el factor del horario viéndose afectados el plantel de docentes de la institución educativa en un 90% debido a las extenuantes y largas jornadas laborales ocasionando estrés lo que conlleva a la notable reducción en el desempeño de sus funciones.
3. En cuanto a lo abordado con anterioridad el factor del rol laboral es el que ocupa el tercer lugar de incidencia en el plantel de docentes de la institución educativa representado en un 80% de afectación por sobrecarga laboral, exceso de trabajo y manejo de grandes masas de estudiantes lo que conlleva de manera directa a una sobrecarga física y mental reflejándose en taquicardia, sudoración excesiva y cefalea aguda sintomatología potencial del estrés laboral.
4. En relación a lo antes expuesto se diseñó una ruta de atención para prevenir el estrés laboral en el plantel de docentes en la institución educativa el (C.A.I.F.), en base a la priorización de los factores que inciden en el estrés laboral; con la finalidad de informar a los docentes los pasos que deben seguir en caso de presentar signos y síntomas potenciales de estrés laboral.
5. Desde la práctica de trabajo social nos motivó a realizar esta investigación, con el fin de mejorar la calidad de vida de cada docente, como esencia

principal de esta disciplina, buscando sinergia entre el docente y la institución.

## **7. RECOMENDACIONES**

1. En base a los resultados recogidos en la presente investigación se recomienda a la Fundación Universitaria de Popayán generar empoderamiento y aplicación frente a la temática de estrés laboral en los docentes de educación superior con la finalidad de reducir o evitar la presencia de posibles casos de estrés laboral en el plantel educativo.
2. Se recomienda al programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria de Popayán dar continuidad a la investigación de estrés laboral en el sector educativo buscando enfatizar en los estudiantes del programa académico la relevancia del estrés laboral y de la temática como eje transversal buscando generar ese cambio psicosocial y personal como futuros trabajadores sociales.
3. Se sugiere que por parte de los estudiantes-practicantes se promueva la capacitación como herramienta de cambio y mejora continua, con el fin de sensibilizar a los docentes sobre los factores presentes en la institución educativa el (C.A.I.F.), que inciden en el estrés laboral.
4. Por parte de la institución educativa el (C.A.I.F.) se recomienda implementar la ruta de atención, la cual tiene como propósito el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el plantel docente, con el fin de formar un talento humano más competente y hábil, además de promocionar la salud física, mental y prevenir el desarrollo potencial del estrés laboral
5. En consecuencia de lo anterior se incentiva a los docentes del (C.A.I.F.) hacer uso de la ruta de atención en caso de ser necesario ya que por medio de un seguimiento continuo y eficaz a esta se busca estimular a los docentes en la participación de las diferentes actividades sobre la prevención del estrés laboral, ya que esto garantiza el clima organizacional, la productividad, la

salud física, mental, y mejora la capacidad de los docentes para identificar y reportar los factores presentes en su labor.

## **8. BIBLIOGRAFÍA**



- Álvarez, C. C. B. (2013). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.
- BamBula, F. D., Sánchez, A. M. L., & Arévalo, M. T. V. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Bareño Silva, J., Berbesi, F., Yajaira, D., Montoya, Z., & Patricia, C. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia 2008.
- Burgos, O., Yolanda, A., Fulano Arévalo, C. P., Rodríguez Fonseca, W. D., & Tibaduiza Casas, P. A. (2018). Propuesta de implementación de la ruta integral de atención en salud (RIAS) para adolescentes de la localidad de ciudad Bolívar en Bogotá con trastornos mentales o del comportamiento debido a sustancias psicoactivas y adicciones
- Chávez, R. C., & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5e), 75-80.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de salud pública*, 12, 589-598.
- De Frutos, J. A. A., González, P., Cañadas, A. M., Torre, J. I. P., & Docente Revista de Psicología. Año 2014. Vol. 10. Nº 29, pp. 47-59.
- Galdeano, H., Godoy, P., & Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 10(4), 174-180.
- González, M. R. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (17), 9-42.
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., & Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

- LÓPEZ-VILCHEZ, Jorge; GIL MONTE, Pedro Rafael. Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. 2015.
- Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.Pdf>.
- MONTALVO, Javier Fernández; PIÑOL, Eva. Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 2000, vol. 5, no 3, p. 207-222.
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3).
- Morales, M. G. G. (2006). *Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género* (Doctoral dissertation, Universitat de València, Facultat de Psicologia).
- Muñoz, C. F. M., & Otálvaro, C. M. C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242.
- Oramas Viera, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. *La Habana: Universitaria*.
- Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Otero López, J. M. (2012). *Estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza Secundaria*. Ediciones Díaz de Santos.
- Padilla, A. C., Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella-García, C. B., Caballero, A.,... & Sandoval, N. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(1)
- RAMÍREZ, M. D. F., & CASTRO, J. F. (2001). El factor humano en la docencia de educación secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional.
- Ramírez, T., D'Aubeterre, M., & Álvarez, J. (2008). Un estudio sobre el estrés laboral en una muestra de maestros de educación básica del área metropolitana de Caracas. *Revista Extramuros*, 29(2), 68-98.

- Rodríguez, M. C., Hinojosa, L. M. M., & Ramírez, M. T. G. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios/Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1).
- Santos Tapia, P. A. (2017). Rol y significado de la dimensión socio afectiva en la práctica pedagógica de docentes de tercer y cuarto año medio de un liceo municipal de Santiago.
- YAÑEZ GALLARDO, Rodrigo; ARENAS CARMONA, Mallén; RIPOLL NOVALES, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 2010, vol. 16, no 2, p. 193-202.

## • Para tener en cuenta

- Esta ruta se activa en la imperante identificación de la posibilidad potencial de desarrollar estrés laboral o en la identificación de cualquier signo del mismo.
- Cualquier docente puede buscar información de manera gratuita sin restricción, ni sanción en la institución con la finalidad de prevenir cualquier posible desarrollo de estrés laboral en base a los factores identificados.
- Es preciso que conozca los sistemas y recursos con los que cuenta su institución para gestionar el estrés.



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN



CENTRO DE ATENCIÓN  
INTEGRAL A LA FAMILIA

Elaborado por:

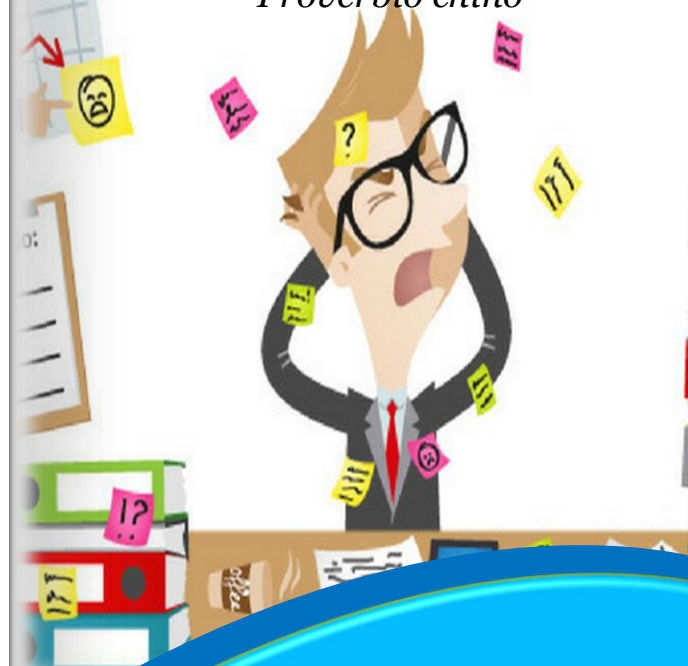
Daniela Alejandra Herrera Martínez  
Nazly Mildred Varón Urbano

Facultad de Trabajo social  
Fundación Universitaria de Popayán  
2020

## Ruta de Atención en la Prevención de Estrés Docente (R.A.P.E.D)

*“La tensión es quien crees que debería ser. La relajación es quien eres”.*

*Proverbio chino*



## • Que es y para qué sirve?

La ruta de atención es una herramienta que contribuye a que las personas, familias y comunidades alcancen resultados en salud teniendo en cuenta las particularidades del territorio donde



## • Normatividad

- Resolución 3202 de 2016 (RIAS)
- Resolución 429 de 2016
- Ley 1751 de 2015
- Resolución 518 de 2015.
- Resolución 1441 de 2016



## • Que es estrés laboral?

El término estrés se emplea generalmente refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión. Las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a este como respuesta general inespecífica (Selye, 1936), como acontecimiento estimulador (Holmes y Rahe, 1967) o como transacción cognitiva persona-ambiente (Lazarus y Folkman, 1986).



## • Signos de alerta

### Factor de relaciones interpersonales:

- discusiones, conflictos internos, altercados
- poco apoyo en el trabajo de los docentes entre sí.
- favoritismos, excesivas críticas
- poco compañerismo entre docentes.

### Factor de horario

- jornada laboral aproximada a las 12 horas diarias por asuntos laborales que generan posiblemente estrés en los docentes, horarios inflexibles y estrictos, horarios de trabajo imprevisibles

## Factor del rol laboral

- exceso de trabajo en la labor docente, manejo de grandes masas de estudiantes, acumulación de tareas por revisar, presión por parte de los directivos, tareas monótonas.
- taquicardia, tensión arterial alta, sudoración excesiva, periodos de apnea, ansiedad, cefalea aguda.
- pasar mayor parte del tiempo dedicado al trabajo y no a la familia en caso de tenerla, sustituir tiempo familiar por tiempo laboral



## • Donde acudir

**Psicología**  
**Trabajo social:**

## • Estrategias de prevención

- Recreación y deporte
- Seguridad Social Integral





## ENCUESTA EN DOCENTES

FACTORES DE ESTRÉS EN PROFESORES " El estrés es uno de los problemas emergentes al que se le está prestando una atención creciente, debido a la magnitud de las consecuencias. Este es el motivo de esta encuesta anónima.

Edad..... Sexo..... Años de trabajo en la docencia.....

PRESENTA ESTRÉS POR ALGUN FACTOR DE LOS MENCIONADOS

ACONTINUACION MARCAR CON UNA X CADA RESPUESTA SEGUN SEA EL CASO:

N°		SI	NO	NA
1	<b>Factor de Condiciones físicas:</b> como pueden ser el ruido, la iluminación, la temperatura, la higiene o el espacio.			
2	<b>Factor del Horario:</b> nocturno, con largas jornadas, por turnos.			
3	<b>Factor del Contenido del puesto:</b> no hay variedad, autonomía, oportunidades para crecer, información sobre la calidad de las tareas que se desempeñan.			
4	<b>Factor del Rol laboral:</b> la sobrecarga o la ambigüedad de rol también pueden afectarlo evitando la buena labor en las tareas.			
5	<b>Factor de la Relaciones interpersonales:</b> existen elementos que pueden convertir las relaciones interpersonales en factores de estrés, como por ejemplo:			
5.1	•Demasiadas personas trabajando en el mismo sitio.			
5.2	•La existencia de relaciones deterioradas o conflictivas.			
5.3	•Falta de confianza y apoyo con los compañeros.			
5.4	•Tensiones entre los ocupantes del entorno de trabajo			
5.5	•La actitud de los superiores (favoritismos, excesivas críticas)			
6	•Falta de cohesión grupal.			
7	<b>Factor de Falta de crecimiento personal:</b> como la falta de oportunidades, la inseguridad o falta de estabilidad, la incertidumbre.			

8	<b>Factor de la prestacional:</b> como la remuneración económica, la política de contratación y renovación, la flexibilidad.			
---	--	--	--	--