

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

INVESTIGACIÓN APLICADA  
ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES Y SU RELACION CON LA SOBRE CARGA  
LABORAL

PRESENTA:

DIEGO ANDRES ROJAS ALDANA	COD. 1411025558
CLAUDIA MARCELA ALDANA BOLIVAR	COD. 1511025247
SIGRIS MENDIS VERGARA	COD. 1421024587
TATIANA PERALTA MURGUEITIO	COD. 1511023271

SUPERVISOR:

JUANITA BEJARANO CELIS. MGS.

BOGOTÁ., AGOSTO - DICIEMBRE 2019

## Tabla de Contenidos

Capítulo 1. Introducción. ....	5
Descripción del contexto general del tema. ....	5
Planteamiento del problema.....	6
Pregunta de investigación. ....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos. ....	7
Justificación. ....	8
Capítulo 2. Marco de referencia.....	9
Marco Empírico. ....	16
Capítulo3. Metodología. ....	16
Tipo y diseño de investigación. ....	17
Participantes.....	17
Instrumentos de recolección de datos. ....	17
Estrategia análisis datos. ....	18
Consideraciones éticas. ....	19
Resultados.....	19
Encuesta de escala de fuentes de estrés en Profesores (E.F.E.P.).....	20
Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).....	24
Discusión.....	28
Conclusiones.....	29
Limitaciones.....	30
Recomendaciones .....	31
Referencias bibliográficas.....	32
Anexo 1. Consentimiento informado psicológico .....	37
Anexo 2. Encuesta de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.).....	38
Anexo 3. Cuestionario Burnout .....	42
Anexo 4. Gráficas y tablas resultados.....	43
Anexo 5. Consentimiento informado y modelo de encuestas realizadas.....	47

Anexo 6. Registro fotográfico.....	56
------------------------------------	----

### **Lista de Figuras**

Figura 1. Pregunta 6.....	20
Figura 2. Pregunta 24.....	21
Figura 3. Preguntas 31 y 48 .....	22
Figura 4. Pregunta 49.....	22
Figura 5. Preguntas 2 y 11. ....	23
Figura 6. Preguntas 25, 26 y 27. ....	24
Figura 7. Análisis AE.....	25
Figura 8. Escala análisis AE .....	25
Figura 9. Análisis DP.....	25
Figura 10. Escala análisis DP.....	26
Figura 11. Análisis RP.....	26
Figura 12. Escala análisis RP.....	26
Figura 13. Análisis global de AE, DP y RP.....	27
Figura 14 Encuesta de fuentes de estrés en profesores. ....	41
Figura 15 Encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) .....	42

El estrés laboral en los docentes de educación primaria de colegios del sector público y la relación con la sobrecarga laboral generan un síndrome de Burnout, el cual tiene un gran impacto puesto que en los docentes genera estrés o agotamiento. Ellos son los formadores de nuestros próximos profesionales y quienes forjan nuestro futuro. Es por ello que debemos cuidarlos.

El siguiente trabajo tiene la finalidad identificar cuáles son los principales factores que generan estrés o agotamiento físico o mental en los docentes de educación primaria de colegios del sector público. Se realizó una amplia investigación sobre el estrés laboral y las situaciones que están involucradas en el día a día de los docentes. Se realizó un estudio sobre el síndrome de Burnout el cual se puede definir de acuerdo con Tonon (2003) como: “una respuesta a la estresante situación laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios”.

Se realizó un estudio en el Colegio Público I E.D. San José de Castilla ubicado en la localidad de Kennedy, donde el estudio demostró que algunos de los factores psicosociales que generan estrés o agotamiento en los docentes son: una gran carga laboral, la cual puede perjudicar el estado mental. Ya que la cantidad de tareas que se deben realizar y preparar no son proporcionadas, generando un agotamiento físico y mental agobiante. Todo esto ligado a un inconformismo con las aspiraciones salariales y oportunidades de ascenso. Así mismo que los docentes se sienten cómodos y conformes con su trabajo, la mayoría expresa motivación de poder enseñar y educar a futuras generaciones.

**Palabras clave:** Estrés, Sobrecarga laboral, Síndrome de Burnout, Factores psicosociales.

**Introducción.****Descripción del contexto general del tema.**

Los docentes y sus funciones en los colegios de educación primaria tienen una repercusión social decisiva en el proceso de desarrollo de niños y jóvenes que a su vez determinan la formación eficaz de futuros ciudadanos. Es una profesión que demanda extremada vocación de servicio, entrega y dedicación, todo ello relacionado con la apremiante necesidad de contribuir de manera positiva en el destino de una comunidad.

Razón por la cual la estabilidad tanto emocional como física del personal docente que labora en una institución juega un papel muy importante en la consecución de los objetivos propuestos para dicho fin.

Las labores de un docente están estipuladas inicialmente en un contrato donde por lo general se detallan: dirección de grupo o áreas a cargo, acompañamiento permanente a los estudiantes, información y trato con padres de familia, elaborar material, planear actividades, revisar cuadernos y textos, entre otras; lo que genera en ocasiones que estas labores se multipliquen creando una carga laboral poco llevadera y lleguen a causar que los docentes se sobre exijan en busca de cumplir con los requerimientos solicitados. Generando “ESTRÉS”, empezando a evidenciar las afectaciones psíquicas, emocionales y hasta físicas de los profesionales en educación. De acuerdo con Tonon (2003), el síndrome de Burnout se puede definir como “una respuesta a la estresante situación laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios”. Por su parte Schaufeli y Enzmann (1998), conceptualizan el síndrome de Burnout

como “un estado mental persistente negativo, y relacionado con el trabajo en individuos “normales”, caracterizado principalmente por el agotamiento, sensación de competencia reducida, disminución de la motivación, y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo”

5

Los docentes tienden a tener una carga laboral excesiva y este factor es la principal razón de estrés y enfermedades laborales que se presentan en esta profesión. Esto se debe a que los docentes cumplen una jornada laboral normal, sin embargo en diferentes ocasiones en el año se ven sometidos a una serie de actividades, las cuales realizan fuera de su horario laboral, entre las cuales están: Dirección de grupo o áreas a cargo, acompañamiento permanente a los estudiantes, información y trato con padres de familia, elaboración de materiales de enseñanza, planeación de actividades, revisar cuadernos y textos, realización y revisión de pruebas o exámenes, entre otras. Estas actividades hacen parte de sus funciones como docente, sin embargo, los tiempos implicados en estas actividades fuera de su horario laboral, no son remunerados lo que puede pasar por desapercibido. Adicionalmente se ve enfrentado a una jornada laboral bastante exigente debido que tiene que tratar con una gran cantidad de niños y jóvenes (entre 120 y 150 personas) durante todo el día.

### **Planteamiento del problema**

Teniendo en cuenta la gran responsabilidad social y el impacto en el futuro del desarrollo de un país, mediante la enseñanza de ciudadanos educados y responsables, comprometidos con el progreso y el bien común. Es apremiante analizar las causas y los factores psicosociales que generan el estrés o agotamiento en los docentes, principalmente en su lugar de trabajo, los cuales

pueden ser: No permitir una adecuada pedagogía, generar un mal ambiente laboral o afecciones <sup>7</sup> personales; y por lo cual son evidentes algunos síntomas en el estado emocional, psicológico y físico, que se dan por la sobre exigencia en las cargas laborales, trato despectivo o rebelde de los estudiantes, trabajo mal remunerado, dificultades de auge o acenso, entre otros. Dificultando una adecuada enseñanza y una calidad de vida decorosa para todos los docentes de nuestro país.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los principales factores psicosociales que afectan a los docentes en su labor y que causan agotamiento o estrés en instituciones públicas en la localidad de Kennedy?

### **Objetivo general.**

Determinar cuáles son los factores psicosociales que causan estrés laboral en docentes del sector público de la localidad de Kennedy

### **Objetivos específicos.**

- Establecer los principales factores intralaborales que generan estrés en los docentes para puntualizar los aspectos característicos en la población estudiada.
- Identificar la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes que laboran en la institución pública Colegio Público I E.D. San José de Castilla, ubicado de la localidad de Kennedy.

- Proponer estrategias de prevención que permitan mejorar la calidad laboral de los docentes.

### **Justificación.**

La presente investigación se lleva a cabo para conocer los factores psicosociales al que están expuestos los docentes en la ejecución de sus labores y que dificultan lograr cumplir con los objetivos propuestos por la institución donde laboran. Según la opinión de Lemos M. (2019)

Hay particularidades propias del trabajo de los docentes que llevan a que algunos factores psicosociales requieran mayor atención que otros. Adicionalmente, la masiva privatización de la educación y el consecuente cambio en el rol del estudiante de beneficiario a cliente, las condiciones actuales de trabajo precario, así como exigencias ligadas a las nuevas tendencias pedagógicas (por ejemplo, educación virtual) llevan a que el docente deba pasar de ser un instructor únicamente a ser un guía o tutor de los estudiantes. (Lemos M *et al.*, 2019, p. 3).

Las múltiples tareas que deben realizar en el aula, llevar trabajo a casa, permanecer en constante movimiento, trato directo con estudiantes, padres y compañeros de trabajo, salario que no cumple las expectativas, horarios extendidos; son algunas de las vivencias diarias de un docente y que cuando se van acumulando generan en la mayoría de los casos estrés; causas con características similares al síndrome de Burnout también conocido como el “síndrome del quemado”. Es necesaria la identificación de los factores que causan efectos negativos en la salud de los docentes y en el lugar de trabajo (Colegios), para la implementación de estrategias que mejoren la pedagogía, el ambiente laboral y la calidad de vida de los docentes en Colombia.



## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco Conceptual**

El estrés o agotamiento laboral son términos usados continuamente hoy en día en la mayoría de trabajos o empresas, debido a la exigencia o presión laboral que se puede generar por diferentes circunstancias como: falta de control, falta de conocimiento, incapacidad para realizar alguna tarea, falta de apoyo u orientación, acoso laboral, entre otras. Los docentes o profesores, están expuestos a una singularidad de situaciones, que posibilitan efectos negativos en la salud y en el ambiente laboral. (Stavroula, 2004, p 7).

El concepto conocido como El Síndrome de Burnout (SBO) fue acuñado en la década de 1970 por el Dr. Herbert J. Freudenberger un psicoanalista oriundo de New York quien lo definió como: “un estado de agotamiento físico y mental causado por la vida profesional”.

El Dr. Freudenberger encontró casos similares especialmente en profesiones vocacionales (Médicos, Enfermeras, Profesores). Sus estudios arrojaron rasgos comunes tales como cambios de humor, desconcentración, trastornos del sueño y dolencias físicas como dolores de espalda y problemas digestivos.

El enfoque que asume esta investigación básicamente utiliza como elemento fundamental los factores psicosociales que manifiestan los pacientes del Síndrome de Burnout y establece una

comparación sintomática con otros síndromes y fenómenos para establecer las diferencias conceptuales. 10

La variación de los conceptos relacionados con este síndrome ha generado confusión para delimitarlo adecuadamente y entender sus alcances verdaderos, este complejo síndrome se manifiesta y desarrolla como respuesta a la influencia de estresores de tipo laboral, emocional e interpersonal con carácter crónico, es por esto que se camufla y se ha vinculado con conceptos como: Depresión (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis y Kaprinis, 2003; Middelporp, Cath y Boomsma, 2006), Tedio (Pines & Aronson, 1998), Insatisfacción laboral (Leiter y Maslach, 2001), Estrés Laboral (Maslach et al., 2001).

La Depresión es uno de los conceptos que más controversia ha generado para establecer diferencia con el Síndrome de Burnout, esto se debe a que ambos conceptos poseen ciertas similitudes tales como la fatiga y la dificultad para relajarse y concentrarse a nivel laboral. (Shirom y Ezrachi, 2003). Conceptos que se solapan con respecto a los sentimientos de agotamiento emocional implícitos en ellos. (Estudios clásicos de Glass y McKnight, 1996). La gran mayoría de los estudios concluyen en sus postulados que tanto la depresión como el síndrome de burnout son diferentes y que su relación se basa en algunas sintomatologías. (Shirom y Ezrachi, 2003).

La Insatisfacción Laboral y el Burnout están rigurosamente ligados debido a que ambos fenómenos se generan como experiencias psicológicas internas de índole negativo, sin embargo,

cada uno se puede delimitar con respecto al otro, aunque por su naturaleza y factores psicosociales en común es materia de especulación entre los científicos. (Maslach et al., 2001). 11

Los estudios confirman que el Burnout tiene como consecuencia la insatisfacción laboral y no viceversa lo que concluye que la insatisfacción es una consecuencia o un componente más del Burnout. (Leiter y Maslach, 2001).

El Estrés Laboral por su parte entendido como: “la interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés (activación fisiológica y cognitiva excepcional) dispone al organismo para enfrentar una demanda del medio ya sea externa o interna excediendo los recursos del individuo y originando un cambio en su estado habitual de bienestar” (...) (Lazarus, 2000) es inferior al Burnout ya que según los postulados de Hans Selye el estrés está dividido en dos categorías Eustress y Distress.

Los factores psicosociales en el trabajo son una serie de características propias de cada profesión las cuales influyen directamente en la efectividad en que se puede realizar una tarea. Esto quiere decir que, si estos factores están bien estructurados, gestionados y controlados, mejorara en gran manera la percepción y ejecución de cada una de las operaciones que se ejecuten. Sin embargo, poder gestionar adecuadamente todos los factores involucrados requiere un alto grado de dificultad, debido a la variabilidad o incertidumbre tasita en cada suceso. Algunos de los principales factores psicosociales en el trabajo, que se ven involucrados en la mayoría de profesiones son los siguientes (Juárez G, 2007, p 4):

**Carga de trabajo:** Son las exigencias físicas y mentales necesarias para la ejecución de una tarea u operación, las cuales pueden estar sujetas a una cantidad de situaciones que pueden facilitar o dificultar la labor que se esté realizando, como: límites de tiempo, gran demanda de trabajo o presiones de tiempo o calidad.

**Comunicación con personas:** Hace referencia a la comunicación y trato con otras personas, ya sean intralaborales o extralaborales, que puedan afectar el desempeño o ánimo, que impidan o facilite la realización apropiada para cada tarea.

**Asistencia o apoyo:** Se enfoca en el acompañamiento, cooperación y valoración de las actividades, por parte de otras personas que contribuyan a la realización de un objetivo específico. Así mismo como la apreciación del trabajo por medio de reconocimiento.

**Área de trabajo:** Son las características físicas del lugar donde se desarrolla el trabajo. Entre ellas están: Calor o frío excesivo, humedad, falta de iluminación, ruido, entre otros.

Los docentes tienen ciertas características singulares que no tienen otras profesiones, debido a las cualidades necesarias para poder realizar todas las funciones o labores propias de este tipo de trabajo, como, por ejemplo: Dirección de grupos, acompañamiento permanente a los estudiantes, información y trato con padres de familia, elaboración de materiales de enseñanza, planeación de actividades, revisar cuadernos y textos, realización y revisión de pruebas o exámenes, entre otras. Adicionalmente este gremio se ve afectado por una gran cantidad de factores extrínsecos que desaniman y angustian la ejecución de todas las tareas involucradas en la adecuada educación y formación de estudiantes.

La inadecuada gestión de los factores psicosociales en el trabajo, va a impedir que se desarrollen los procesos correctamente, generando una serie de inconvenientes que van a afectar todas las áreas de una organización. Imposibilitando mantenerse en operación o en un mercado. Así mismo los empleados pueden estar sometidos a un estrés y agotamiento laboral que puede llegar a generar una desmotivación por la profesión, e incluso desarrollar ciertas patologías mentales graves. Algunas de las principales consecuencias que se pueden presentar son las siguientes (Castillo S, 2000):

**Agotamiento o cansancio emocional:** Es la incapacidad de proporcionar o demostrar afecto, emociones y sentimientos. Se genera un estado de lasitud y falta de motivación para realizar algo.

**Despersonalización:** Es la insensibilidad hacia ciertas situaciones, debido a situaciones negativas que pueden generar percepciones confusas o inadecuadas de uno mismo. Tiende a generarse intolerancia, desagrado o inapetencias.

**Realización personal:** Es una distorsión del pensamiento, la cual se genera por pensamientos negativos y falta de autoestima, se genera principalmente por el estrés o la acumulación de diferentes situaciones negativas en un corto tiempo.

### **Marco teórico.**

La impresión de estrés fue planteada inicialmente por Hans Selye (1926), plantea que el estrés es el “estado que se manifiesta por un síndrome específico inducidos por un sistema

biológico” (Sandín, Bonifacio (2003).) el factor psicosocial desencadenante del estrés puede 14 producirse por un incentivo, psicológico, físico, cognoscitivo o emocional, No obstante, Seley propone que no se debe impedir el estrés, ya que se puede asociar como una reacción adaptativa mientras este no afecte de manera negativa el organismo, así pues, esta es una teoría basada en la respuesta. Por otro lado, también encontramos teorías basadas en el estímulo tal como lo expone T.H. Holmes y R.H. Rahe quienes les dan mayor relevancia a acontecimientos externos como situaciones sociales y ambientales, diferenciándose de la anterior teoría orientada en la respuesta, pues que no sitúan el estrés en el interior del individuo si no en el exterior. (Berrío García, Nathaly, & Mazo Zea, Rodrigo., 2011). Otra de las teorías sobre el estrés es el basado en la interacción, Richard Lazarus expresa que el estrés tiene su raíz en la relación del Individuo y el medio, es decir el individuo entra a evaluar desde su parte cognitiva que tan amenazante es la circunstancia a la que se está enfrentando, asimismo la evaluación se traduce en un intermediario ante las reacciones del estrés y el estímulo estresores. Lazarus propone tres tipos de valoración, el primer empalme con cierto tipo de solicitud (externa o interna), la segunda consiste en la apreciación de los pertenecientes recursos para enfrentar el evento estresante y la tercera realiza una revisión de las dos anteriores permitiendo una corrección de estas. (Berrío García, Nathaly, & Mazo Zea, Rodrigo, 2011).

Desde los años 80 se vienen adelanto dos modelos teóricos del estrés laboral y sus implicaciones en la salud con el fin de construir teorías más comprensivas de este asunto, dentro de estos está el modelo control/ demanda basado en los estudios del autor Norteamericano Robert Karasek de University of Massachusetts, quien expone lo que surge en la organización

del trabajo, el comprendido de las labores, las exigencias de tipo psicológico ( cualitativas y 15 cuantitativas) y la libertad decisional del empleado con relación a su trabajo, los niveles de exigencias laborales por lo general proceden del nivel de rendimiento de la organización, en tanto que el nivel de potestad depende altamente del organigrama (estructura de mando, procedimiento de responsabilidades.). El otro esquema enfocado en el desbalance-esfuerzo-recompensa proporciona el factor psicosocial determinante sobre las postulaciones extrínsecas de la labor, sobre la responsabilidad del trabajador y el empeño empleado contra la compensación recibida. Si no existe un balance en las anteriores variables se produce estrés y por consiguiente diversas perturbaciones, Sintomatologías orgánicas y mentales, y las repercusiones perjudiciales sobre la salud, el rendimiento y la organización en general. Desde el año 2004 en Colombia el Ministerio de protección social en compañía de la universidad Javeriana analiza el estrés en el trabajo como enfermedad laboral, de esta manera en el año 2010 se divulga en Colombia por primera vez la batería con los protocolos para el estudio de factores Psicosociales, dentro los estudios más relevantes realizados en el país encontramos el de la Universidad de Antioquia financiado a través del Ministerio de Protección Social, la investigación llamada “Violencia en el trabajo en Colombia” examinó la correlación de los factores psicosociales, hostigamiento psicológico y abuso en el trabajo en las primordiales ciudades del país Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla. El estudio arrojó como resultado “una prevalencia de acoso laboral y violencia en el trabajo, asociadas a factores de riesgo psicosocial laboral, en un 19,9%. Cifra muy superior a la del Estudio europeo de acoso laboral (9,7%), realizado en el mismo año en 17 países del continente”. (Vieco Gómez, Germán F, & Abello Llanos, Raimundo, 2014).

**Marco Empírico.**

Desde los estudios pioneros, el estrés fue definido como Síndrome de Adaptación General (SAG) o respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés prolongado (Selye, 1956).

El estrés laboral es considerado como “la enfermedad del siglo XXI”, y es considerada como enfermedad laboral por la legislación colombiana (República de Colombia, 2009), derivada de trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc. (Julieth Estefanía Osorio, 2016).

Se le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (Pasca y Wagner, 2012, p. 379). Por otra parte, Cornejo (2009) refiere que las condiciones de trabajo afectan la satisfacción del trabajador, su compromiso con la organización, su comportamiento con los otros miembros de la empresa, su desempeño, productividad y salud; se ha determinado que no son los oficios los que generan estrés o enfermedades en las personas sino que son las condiciones en las que realiza el trabajo. El marco empírico debe contener aspectos relacionados con: factores intralaborales, burnour, mecanismos de afrontamiento.

**Capítulo3.**  
**Metodología.**



## **Tipo y diseño de investigación.**

17

Se realizará un estudio con un enfoque cuantitativo transversal descriptivo mediante la recopilación de datos, que nos permitirá obtener información puntualizada, para obtener resultados estructurados y estadísticos con el fin de llevar a cabo un análisis de los patrones y circunstancias que permitan la generación de conclusiones y estrategias respecto a la investigación a desarrollar.

## **Participantes.**

En el presente estudio se realizó en la localidad de Kennedy, en el Colegio Público I.E.D. San José de Castilla, en el cual tuvimos la colaboración de 35 educadores, con una edad promedio entre los treinta (30) hasta los cincuenta y cinco (55) años de edad, con un tiempo de experiencia en pedagogía entre dos (2) a diez (10) años.

## **Instrumentos de recolección de datos.**

En este estudio se utilizó la Escala de fuentes de estrés en Profesores (E.F.E.P.), diseñados por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo elaborado por el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, este instrumento fue utilizado previamente en la evaluación de los factores Psicosociales del Instituto de Educación Secundaria sidor Macabich ubicado en Sa Blanca Dona, s/n, Eivissa España. Es una encuesta presentada como una escala de tipo Likert que ofrece cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo forman Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5) (Informe de evaluación de Factores Psicosociales, IES ISIDOR MACABICH, diciembre 2004).

Adicionalmente, se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de tipo Likert auto administrado el cual consta de 22 ítems y mide tres dimensiones diferentes:

- Cansancio o Agotamiento Emocional (AE): Esta constituido por 9 Ítems, los cuales evalúan las experiencias de estrés o agotamiento mental y emocionalmente por la demanda laboral, puntuación máxima 54,
- Despersonalización (DP): Está constituido por 5 Ítems, los cuales reconocen el distanciamiento, perdida de la realidad o deshumanización, en el trabajo o círculo social. puntuación máxima 30.
- Realización personal (RP): Está integrada por 8 Ítems, los cuales valoran los sentimientos de autorrealización o superación principalmente en el área laboral, puntuación máxima 48.

### **Estrategia análisis datos.**

El análisis de los datos se procedió a tabular por cada uno de los cuestionarios (E.F.E.P y Maslach Burnout Inventory) en Microsoft Excel con el fin de realizar la recopilación de la información y el análisis estadístico según la naturaleza de las variables. Se desarrollaron graficas que permitan visualizar la información obtenida, permitiendo una mejor comprensión de los resultados. Adicionalmente se seguirá la metodología establecida para el análisis de la información recomendada por cada uno de los cuestionarios mencionados.

Teniendo en cuenta las normativas nacionales e internacionales se procedió a realizar una sensibilización del cuestionario donde se les explicaba el objeto de la investigación realizados como ejercicio académico, se les hizo firmar a cada individuo el formato de consentimiento Informado, donde autorizan incluir la información recolectada para llevar acabo la siguiente investigación.

Se realiza teniendo en cuenta la ley 1090 de 2006 la cual estipula la responsabilidad del Psicólogo como un profesional en salud, por lo tanto, el estudio que se realiza conlleva un acompañamiento y un grado de responsabilidad para con los docentes. Así mismo se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993, por lo tanto, se pidieron permisos dentro de la institución pública Colegio Público E.D. San José de Castilla, ubicado en localidad de Kennedy, adicionalmente se establecieron los riesgos a los que pueden estar sometidos los docentes en el estudio y se determinó que no había ninguna consideración que podría afectar de alguna manera. Se realizó un contrato de confidencialidad a cada docente con el fin de salva guardar la información de cada uno y obtener mayor veracidad en los datos obtenidos.

## **Resultados**

A continuación, se muestra la información obtenida a través de la realización de los cuestionarios Escala de fuentes de estrés en Profesores (E.F.E.P.) y Cuestionario Maslach

Burnout Inventory (MBI), el cual fue tabulado e interpretado a través de un análisis de datos 20 en un documento Excel anexado en este trabajo.

### Encuesta de escala de fuentes de estrés en Profesores (E.F.E.P.)

En la pregunta No. 6, se puede apreciar que la mayoría de docentes, no tienen una metodología o un sistema estándar educativo el cual pueda ser utilizado mejorando el rendimiento y efectividad en la educación. Se conoce que existe un manual el cual establece que temas deben ser vistos durante el transcurso del año, sin embargo, este no explica metodologías de enseñanza y en algunos casos los profesores toman la iniciativa de cómo es la mejor manera que ellos consideran para enseñar. Lo anterior puede generar una determinada carga cognitiva lo que contribuye a la situación de estrés.

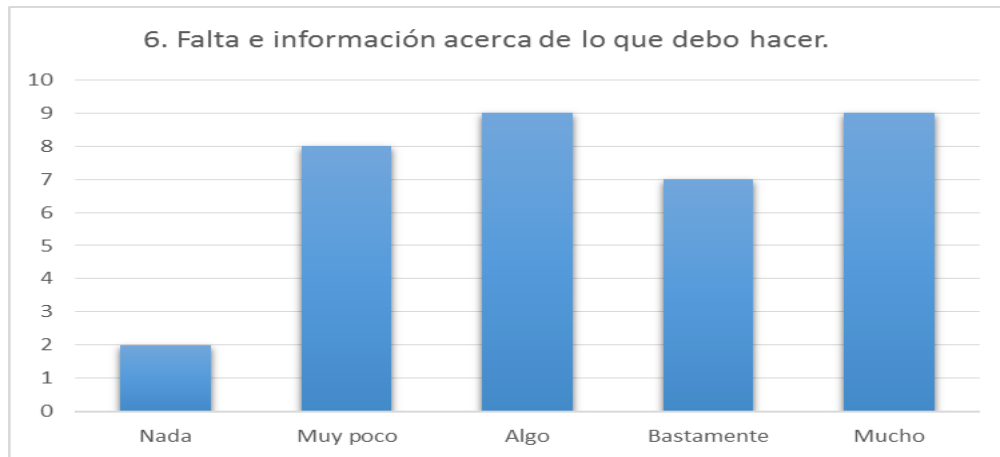


Figura 1. Pregunta 6.

En la pregunta No. 24, es evidente que la mayoría de docentes piensan que faltan oportunidades para las personas que están próximas a graduarse, esto genera un ambiente tenso y

lamentable para los profesores debido que se dan cuenta que pocos estudiantes tienen posibilidades de continuar con los estudios de educación superior.



Figura 2. Pregunta 24

En las preguntas No. 31 y 48, se observó una correlación la cual genera dos eventos opuestos, donde el primer evento es que los docentes tienen la tranquilidad de no ser presionados excesivamente generando libertad para enseñar de la mejor manera según sus estrategias y el segundo evento es desfavorable debido que si no se presenta una mayor supervisión y control en la enseñanza esto no va a permitir encontrar falencias en la enseñanza y va a dificultar mejoras en la misma.



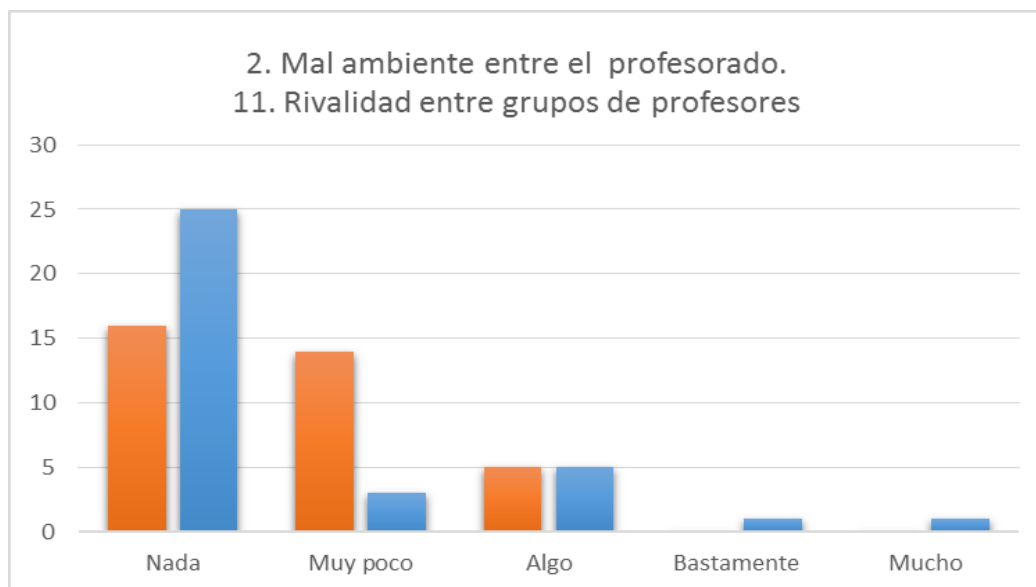
*Figura 3. Preguntas 31 y 48*

En la pregunta No. 49 se evidenció que la mayoría de docente considera que el pago recibido por sus servicios no es bien remunerado, debido que las labores que desempeñan y la preparación requerida, la hacen una de las profesiones con inferiores pagos en el país.



*Figura 4. Pregunta 49.*

En las preguntas No. 2 y 11, se evidencio que el trato entre profesores tiende a hacer afable y respetuoso, entre ellos hay un buen ambiente laboral y colaborativo. Lo anterior contribuye a mejorar el ambiente laboral y de esta manera puede disminuir un poco el estrés.



*Figura 5. Preguntas 2 y 11.*

En las preguntas No. 25, 26 y 27, se pudo observar que la sustitución o suplencia de profesores es mínima, generalmente esto ocurre cuando un docente sufre alguna situación en su salud que lo obliga a incapacitarse por varios días.

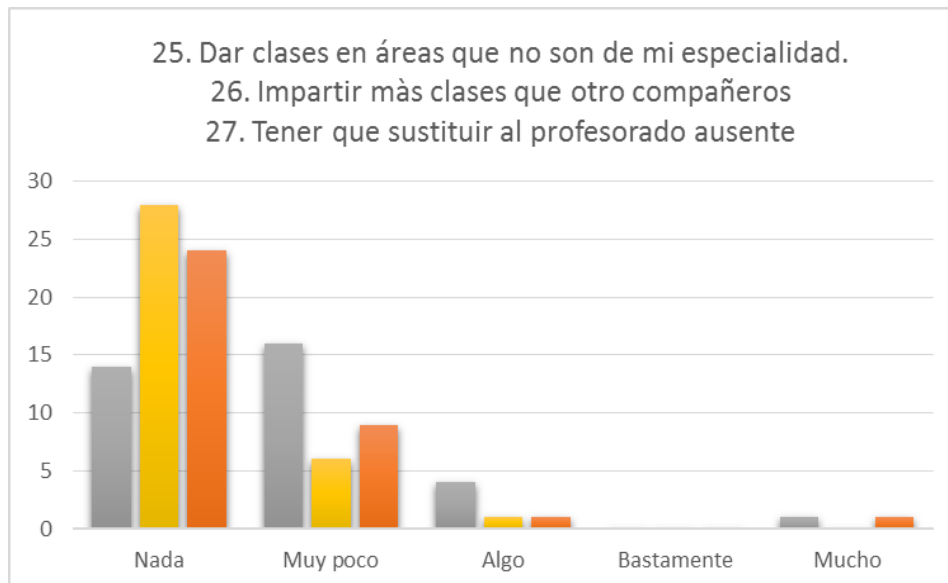


Figura 6. Preguntas 25, 26 y 27.

El estudio demostró que la mayoría de docentes perciben que están acorde con su trabajo. Existen diferentes factores psicosociales que se puede mejorar tanto el sistema educativo, como normas y políticas dentro de los centros educativos. Brindando mayor flexibilidad y una mejor gestión en los procesos que se desarrollan dentro de los colegios, mejorando el ambiente laboral y beneficiando a los estudiantes.

### **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)**

#### ***Cansancio o Agotamiento Emocional (AE)***

Constituido por 9 preguntas las cuales evalúan la experiencia de estar agotado emocionalmente por la demanda laboral puntuación máxima 54.



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
AE	25	35	18	32	29	29	31	34	24	29	21	29	31	36	38	31	24	25	24	29	29	34	23	36	25	29	32	30	34	29	37	29	34	32	31

Figura 7. Análisis AE.

	Bajo	Medio	Alto	Total
AE	1	8	26	35

Figura 8. Escala análisis AE

El cansancio y agotamiento emocional es la característica más afectada dentro del estudio del síndrome de Burnout, se evidenció que el 74,3% de los docentes presentan inicios del síndrome, debido que se sienten extenuados por a las operaciones realizadas. Esto se debe que una gran parte de su trabajo se realiza fuera de los centros educativos, como revisión de cuadernos, preparación de clases, calificación de exámenes, entre otros.

### *Despersonalización (DP)*

Constituido por 5 Ítems el cual reconoce el distanciamiento puntuación máxima 30.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
DP	7	8	5	5	4	3	10	6	4	5	4	4	5	4	7	6	5	4	8	5	8	10	5	4	11	9	6	8	8	7	4	6	6	4	6

Figura 9. Análisis DP.

	Bajo	Medio	Alto	Total
DP	17	15	3	35

Figura 10. Escala análisis DP.

La encuesta dio como resultado que la mayoría de docentes (91,4%) no tiene indicios de presentar despersonalización. Solo un 8,5% cumplen algunas características para considerar que pueden tener síntomas del síndrome de Burnout. Lo que puede generar la pérdida del sentido de la realidad o alteración de la percepción.

### *Realización personal (RP)*

Integrada por 8 Ítems el cual valora los sentimientos de autorrealización, puntuación máxima 48.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
RP	28	21	30	30	22	28	34	23	32	27	27	34	25	41	30	35	28	25	22	29	29	25	25	27	31	32	32	33	30	29	35	32	31	26	31

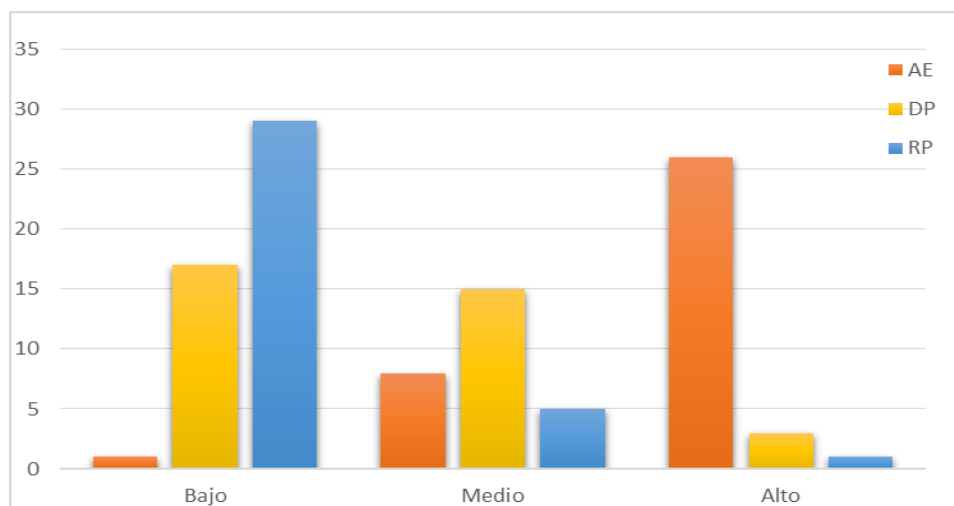
Figura 11. Análisis RP.

	Bajo	Medio	Alto	Total
RP	29	5	1	35

Figura 12. Escala análisis RP.

La realización personal fue una característica que dio buenos resultados, aun cuando en la encuesta anterior se mostró que la mayoría está inconforme con el pago que devengan,

personalmente se sienten plenamente y conformes con poder educar y enseñar a niños y jóvenes. El 97,1% de los encuestados se siente equilibrado respecto a su realización como persona.



*Figura 13.* Análisis global de AE, DP y RP.

El estudio de mostro que los docentes se sienten cómodos y conformes con su trabajo, pese a que hay muchos factores psicosociales intralaborales que son necesarios que cambien o que se mejoren su gestión, la mayoría expresa motivación de poder enseñar y educar a futuras generaciones y lo expresan como un aporte hacia la sociedad. Esto genera que la mayoría de docentes estén sosegados y no tengan problemas graves de estrés originarios de la enseñanza. Cabe resaltar que el factor psicosocial más vulnerable que el estudio demostró es la gran carga laboral, la cual si puede perjudicar el estado mental. Ya que la cantidad de tareas que se deben realizar y preparar no son proporcionadas, generando un agotamiento y un cansancio físico y mental agobiante.

## Discusión

El estudio que se realizó a 35 docentes demuestra que la enseñanza es una profesión la cual necesita una preparación muy particular y una vocación para realizar la misma. Esto se debe que los profesores se ven enfrentados a una gran cantidad de factores psicosociales intralaborales y extralaborales de diferentes índoles, los cuales puede desencadenar diferentes patologías tanto físicas, como mentales generando un agotamiento extremo.

La vocación y la preparación son fundamentales, debido que estas contribuyen a saber manejar y tratar cada situación en particular, como lo son las emociones negativas o la insatisfacción laboral. Como menciona Hans Selye (1926): “No se debe impedir el estrés, ya que se puede asociar como una reacción adaptativa mientras este no afecte de manera negativa el organismo”.

Lo que se logró apreciar es que los docentes tienen una capacidad especial para tratar a los jóvenes, debido que el comportamiento de los estudiantes tiende hacer indisciplinado, distraído y rebelde. Los profesores comentaban que realmente no tienen problemas graves con los estudiantes, generalmente cuando se presentan estos inconvenientes es por una o dos personas las cuales tienden a ser muy desafiantes. Sin embargo, la mayoría de jóvenes son respetuosos y se acogen a las reglas establecidas por los diferentes colegios.

La mala administración y control de los factores psicosociales puede generar un inconformismo hacia la profesión (docencia), debido que conlleva denuedo inadvertido y que

implica una gran cantidad de tareas que no son remuneradas. Esto agudiza la situación de que <sup>29</sup> los profesores no tienen un buen salario, siendo este uno de los temas que más preocupan a este gremio, debido que un profesor licenciado o profesional tiene un salario aproximado de \$1,896.063 COP. Este tema ha llevado a la realización de protestas, huelgas, paros, entre otros, como el realizado en el año 2017.

Los profesores adicionalmente solicitan mayores oportunidades de empleo, debido que una de las principales razones de los sueldos establecidos es por la gran oferta de docentes. También se pide mayor inversión en la educación, dado que las condiciones laborales y los espacios físicos en ocasiones no son los más convenientes para la enseñanza e inclusive hay deficiencias de útiles o herramientas necesarias, dificultando las metodologías y estrategias educativas que cada docente desea realizar.

### **Conclusiones**

Los docentes se ven afectados por una gran cantidad de factores psicosociales, los cuales dependiendo de su preparación educativa y a los intereses de dedicarse a un ambiente de enseñanza (Vocación), va a interiorizar cada circunstancia de tal forma que no va a generar ninguna emoción negativa o que pueda generar alguna patología. Contrariamente cada situación es una experiencia para aprender y mejorar.

Es necesario balancear la supervisión con la libertad de enseñanza. La mayoría de profesores no tienen una supervisión, ni ningún control que verifique que los temas que se están enseñando

en cada clase, se esté realizando de manera correcta, que si se están abarcando todos los temas 30 estandarizados para cada curso y que la metodología de enseñanza sea apropiada para que la mayor cantidad de niños o jóvenes aprendan.

El exceso de tareas durante y después de la jornada laboral es uno de los principales factores intralaboral que puede generar estrés, esto se debe que cada docente tiene una gran cantidad de responsabilidades como: Dirección de grupo, acompañamiento permanente a los estudiantes, información y trato con padres de familia, elaboración de materiales de enseñanza, planeación de actividades, revisar cuadernos y textos, realización y revisión de pruebas o exámenes, entre otras. Por lo tanto, es necesario realizar una metodología que mejore la eficiencia de las tareas que cada docente ejecuta y también retro alimente los factores psicosociales involucrados en el proceso de enseñanza.

El salario es el factor más importante y el que genera mayor estrés dentro del gremio educativo, debido que el pago que recibe un profesional o un licenciado tiende hacer menor, comparado con otras carreras como medicina, ingenierías o ciencias económicas.

Adicionalmente, aun con una gran experiencia laboral hay mayor dificultad para escalar o ganar más dinero.

## **Limitaciones**

El tamaño de la muestra que se realizó fue con el fin de identificar los factores

31

psicosociales intralaborales principales que generan estrés en colegio público I E.D. San José de Castilla, en un rango de edad específica y una experiencia en el cargo entre 2 a 10 años, en de la localidad de Kennedy. Sin embargo, para establecer una hipótesis poblacional y resultados más confiables, es necesario realizar un estudio más amplio, preferiblemente en la mayoría de colegios públicos y privados en la localidad.

Los resultados obtenidos están sujetos a la veracidad de la información brindada por los docentes durante la realización de la encuesta, debido que alguna situación externa podría generar que no se contesten las preguntas de manera sincera. Sin embargo, se parte del supuesto que los datos son verídicos.

Las limitaciones son amplias ya que es difícil manejar una población tan grande, pero se puede trabajar por grupos y sectorizados para monitorear el mejoramiento de los docentes, donde se evidencie una disminución del estrés generado por la sobre carga laboral y por los estudiantes.

### **Recomendaciones**

Es necesario que se establezca un modelo de supervisión el cual genere un equilibrio entre el control y la libertad de enseñanza. Con el fin de garantizar la enseñanza de todos los temas que se deben abarcar en cada curso, el manejo y conocimiento de la materia por parte del docente, el respeto y la disposición para atender y explicar a los estudiantes, entre otros. Este modelo

mejoraría los factores psicosociales intralaborales de algunas instituciones que tienen una supervisión excesiva y brindaría un enrutamiento para en donde no se realizan supervisiones. La realización de un modelo de supervisión mejoraría considerablemente la calidad de la educación. 32

La inversión de mejores instalaciones, herramientas de enseñanza y tecnologías, son de suprema importancia para que los docentes puedan desarrollar sus clases de manera apropiada. Esto mejoraría la efectividad en el proceso educativo y podría optimizar las tareas que se tiene que realizar, minimizando el trabajo después de una jornada laboral, principalmente en tareas como: Acompañamiento a los estudiantes, información y trato con padres de familia, elaboración de materiales de enseñanza, planeación de actividades, revisión de tareas, realización y revisión de pruebas o exámenes, entre otras.

Recalcar la importancia de los docentes, dándoles el reconocimiento que se merecen mejorando los factores psicosociales para la adecuada realización de su trabajo como lo es la remuneración y respetándole sus descansos, se ha comprobado que las personas que tienen un trabajo fijo y son motivadas tienen un mayor desempeño dentro de las empresas. Para ello es muy importante trabajar de la mano con la secretaria para implementar no solo charlas sino enseñar a los docentes a manejar el estrés y no llevar problemas a casa. Hacer clases de yoga u otra actividad que pueda mejorar su estilo de vida saludable.

### **Referencias bibliográficas**



Berrío G., Nathaly F., Mazo Z. (2011). Estrés Académico. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 3(2), 65-82. Recuperado em 19 de octubre de 2019, Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-48922011000200006&lng=pt&tlng=es.ç](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006&lng=pt&tlng=es.ç)

Bienestar 180. (2019). 5 señales que sufres agotamiento nervioso. Recuperado de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/5-senales-que-sufres-agotamiento-nervioso>

C, Calderón, a., guerrero chaparro, g., & Macías Pereira, a. (2014). condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1>

Castillo S. (2000). El síndrome de” Burn Out” o síndrome de agotamiento profesional. vol.17 n.2. ISSN 2215-5287. Recuperado de: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004)

Cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, Bogotá. 2010. 149 p.) Recuperado de [http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/?page\\_id=1161](http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/?page_id=1161)

Díaz F., López A., Varela M. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Universitas Psychologica, 11(1), 217-227. Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy11-1.fasb>

E, Roldan, m. (2013). El país donde no faltan maestros Recuperado de

34

<https://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-pais-donde-no-faltan-maestros-articulo-450612>.

Faúndez, V. (2016). Christina Maslach, Comprendiendo el burnout. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_burnout](https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout)

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social. Issues*,

Hermosa R., A. M., & Perilla T., L. E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 252–261. Recuperado de <https://doi-org.ezproxy.umng.edu.co/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12>

Hiebert, B. A., y Farber, I. (1984). Teacher Stress: literature Survey with a few Surprises. *Canadian Journal of education*.

Informe de evaluación de Factores Psicosociales, IES ISIDOR MACABICH, diciembre 2004. Recuperado de: <https://studylib.es/doc/171059/escala-de-fuentes-de-estr%C3%A9s-en-profesores--efep->

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: [www.mtas.es/insht/](http://www.mtas.es/insht/)

Kraft, U. (2006). Burned out. *Scientific American Mind*, 17(3), 28. Recuperado de <https://doi-org.ezproxy.umng.edu.co/10.1038/scientificamericanmind0606-28>

Kyriacou, C. (2003) *Antiestrés para profesores* Barcelona: Octaedro.

Lemos M., Calle G., Roldán T., Valencia M., Orejuela J., Calderón R. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. pp. (59-70). ISSN: 1794-9998. Vol. 15. No. 1. 35

M, Zuluaga, p., & Moreno Moreno s. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>

Maslach, C. (2015). Burnout, Psicología de. Enciclopedia internacional de las ciencias sociales y del comportamiento, 929–932. Recuperado de: <https://doi-org.ezproxy.umng.edu.co/10.1016/B978-0-08-097086-8.26009-1>

Muñoz, C. (2018). Síndrome de fatiga crónica: vivos ausentes de vida. Newsweek En español, 22(21), 36–40. Recuperado de <http://search.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=129720331&lang=es&site=eds-live>

Molina J., T., García G., AG, Hernández-Domínguez, L., y M. Contreras, C. (1). Estrés psicosocial: algunos aspectos clínicos y experimentales. Anales De Psicología / Annals of Psychology, 24 (2), 353-360. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/42951>

Osorio, J., Cárdenas L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>

Riesgos específicos en centros educativos, (2015). Recuperado de [https://www.carm.es/web/integra.servlets.Blob/factores\\_psicosociales.pdf?ARCHIVO=factores\\_psicosociales.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=18307&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c797\\$m3920,3945](https://www.carm.es/web/integra.servlets.Blob/factores_psicosociales.pdf?ARCHIVO=factores_psicosociales.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=18307&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c797$m3920,3945)

Retrieved October 19, 2019, Recuperado de

36

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2014000200009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009&lng=en&tlng=es).

Sandín B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), undefined-undefined. [fecha de Consulta 19 de Octubre de 2019]. ISSN: 1697-2600. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337/33730109>

Schaufeli, W. & Ezzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Stavroula L., Griffiths A. (2004). *Protección de la salud de los trabajadores*. pp (7). Instituto de trabajo, salud y organizaciones. Reino Unido. Recuperado de: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)

Tonon, G (2003) *Calidad de vida y desgaste profesional*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Vieco G., Germán F., Abello L., Raimundo. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

En cumplimiento de la ley 1090 del 2006. YO \_\_\_\_\_ en forma voluntaria, con documento de identidad No. \_\_\_\_\_ De, \_\_\_\_\_, acepto participar en la encuesta que realiza los estudiantes de politécnico gran colombiano. Debido a que he sido informado (a) con claridad y veracidad el motivo de las evaluaciones, actuando de forma consecuente, libre y sin ningún tipo de presión psicológica o física contribuyendo a este procedimiento de manera activa.

El propósito de la encuesta que se va a practicar al candidato o trabajador es ver el nivel de estrés que maneja en su puesto de trabajo, en qué condiciones físicas y psicológicas se encuentra el trabajador.

La información recolectada a través de las siguientes encuestas, ayudara a observar que tan expuestos están al estrés laboral los docentes en su puesto de trabajo

La información individual solo podrá ser conocida por instancia de la institución, con previo conocimiento y autorización escrita del trabajador.

La información recolectada es confidencial y está sometida a reserva conforme lo establece la ley 1060 de 2006, será utilizada única y exclusivamente para los fines de estudio de nuestra institución.

Por tal motivo, he entendido las condiciones y objetivo de la evaluación que se va a realizar, estoy satisfecho (a) con la información recibida por la institución politécnico gran colombiano., del proceso de evaluación quien lo ha hecho en un lenguaje claro y sencillo, y me ha dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas o inquietudes.

En tales condiciones consiento: participar voluntariamente en las valoraciones psicológicas.

Nombre Examinado: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Fecha de Examen \_\_\_\_\_

2	Mal ambiente entre el profesorado.					
3	Mantener la disciplina en la clase.					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.					
6	Falta de información acerca de lo que debo hacer.					
7	El profesorado en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.					
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.					
10	Agresiones físicas de los alumnos/as.					
11	Rivalidad entre grupos de profesores/as.					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnado.					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.					
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.					
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos/as.					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal					

	del centro hacia su trabajo.					
20	Asistir a tutorías con los padres.					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.					
22	Demandas al profesorado de buenos resultados por parte de los padres.					
23	La evaluación a los profesores/as.					
24	Falta de oportunidades para la promoción.					
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.					
26	Impartir más clases que otros compañeros/as.					
27	Tener que sustituir al profesorado ausente.					
28	Demasiada materia para el tiempo disponible.					
29	Falta de apoyo del equipo directivo.					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.					
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos.					
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.					
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.					
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.					
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.					

38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.					
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos.					
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.					
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					
43	Indefinición de mis responsabilidades.					
44	Alumnado que intenta probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.					
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.					
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.					
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.					
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.					
50	El hecho de que ser un buen profesional no implique necesariamente promoción.					
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.					
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.					
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.					



54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.					
55	La realización de cambios inadecuados.					
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					

ESCALA DE FUENTE DE ESTRÉS EN PROFESORES (E.F.E.P.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

### "FUENTES 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.

Gracias por cooperar

Edad..... Sexo.....

Años de trabajo en la docencia.....

Cargo o Función:

- Equipo directivo
- Jefe/a de Departamento
- Tutor/a
- Coordinador
- Profesor/a

Materia que imparte:.....

Etapas:

- Infantil
- Primaria
- Secundaria

Situación:

- Funcionario
- Interino
- Contratado

Figura 14 Encuesta de fuentes de estrés en profesores.

**CUESTIONARIO - BURNOUT**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca.
1 = Pocas veces al año o menos.
2 = Una vez al mes o menos.
3 = Unas pocas veces al mes.
4 = Una vez a la semana.
5 = Unas pocas veces a la semana.
6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Figura 15 Encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI)



Figura 16. Pregunta 6.



Figura 17. Pregunta 24



Figura 18. Preguntas 31 y 48



Figura 19. Pregunta 49.

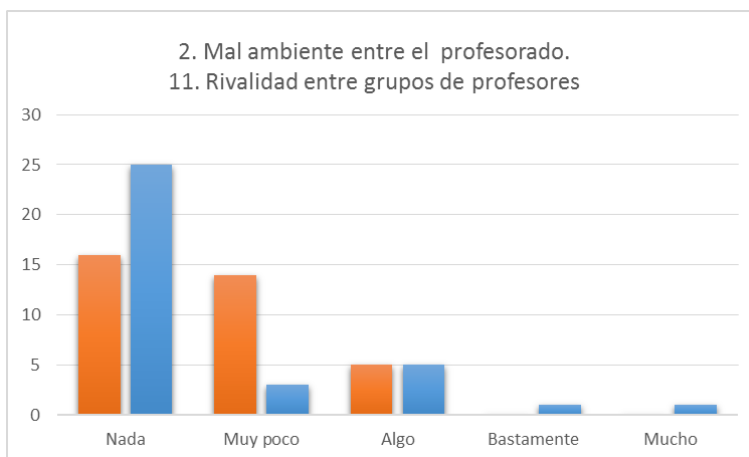


Figura 20. Pregunta 2 y 11.

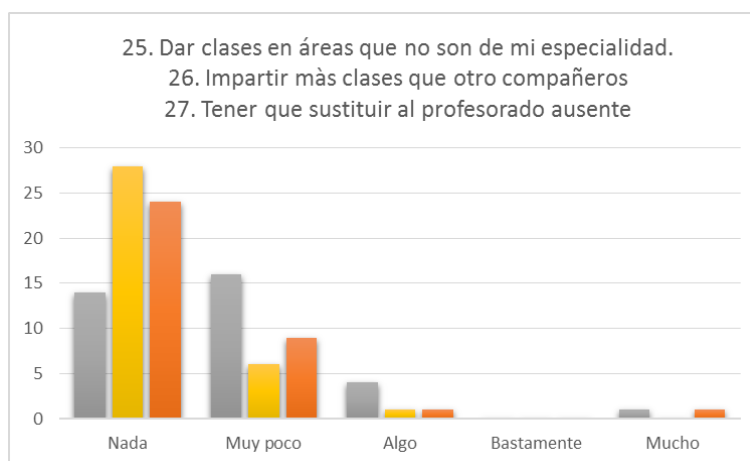


Figura 21. Pregunta 25, 26 y 27,

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
AE	25	35	18	32	29	29	31	34	24	29	21	29	31	36	38	31	24	25	24	29	29	34	23	36	25	29	32	30	34	29	37	29	34	32	31

Figura 22. Análisis AE.

	Bajo	Medio	Alto	Total
AE	1	8	26	35

Figura 23. Escala análisis AE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
DP	7	8	5	5	4	3	10	6	4	5	4	4	5	4	7	6	5	4	8	5	8	10	5	4	11	9	6	8	8	7	4	6	6	4	6

Figura 24. Análisis DP.

	Bajo	Medio	Alto	Total
DP	17	15	3	35

Figura 25. Escala análisis DP.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
RP	28	21	30	30	22	28	34	23	32	27	27	34	25	41	30	35	28	25	22	29	29	25	25	27	31	32	32	33	30	29	35	32	31	26	31

Figura 26. Análisis RP.

	Bajo	Medio	Alto	Total
RP	29	5	1	35

Figura 27. Escala análisis RP.

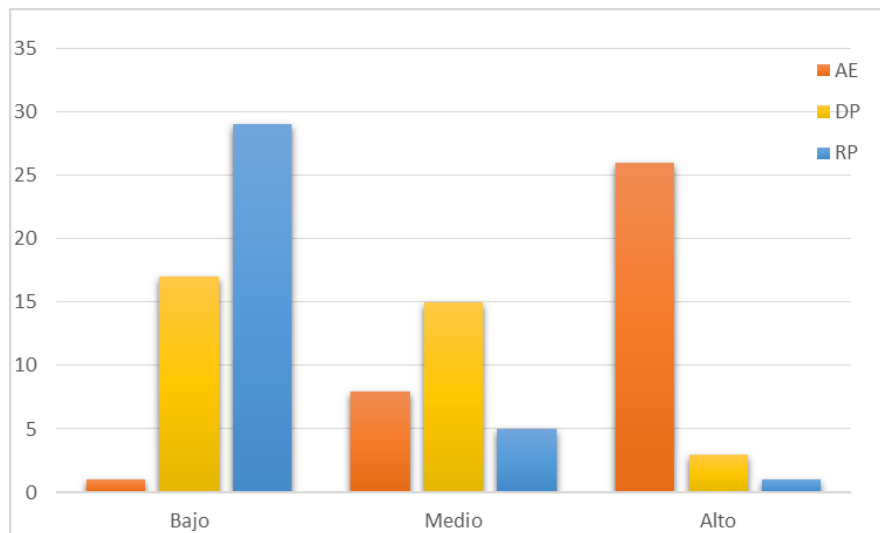


Figura 28. Análisis global de AE, DP y RP.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGICO

1

En cumplimiento de la ley 1090 del 2006, YO

Concepción Esquivel en forma voluntaria, con documento de identidad No. 66763444De, Dalmeida, acepto participar en la encuesta que realiza los estudiantes de politécnico gran colombiano. Debido a que he sido informado (a) con claridad y veracidad el motivo de las evaluaciones, actuando de forma consecuente, libre y sin ningún tipo de presión psicológica o física contribuyendo a este procedimiento de manera activa.

El propósito de la encuesta que se va a practicar al candidato o trabajador es ver el nivel de estrés que maneja en su puesto de trabajo, en qué condiciones físicas y psicológicas se encuentra el trabajador.

La información recolectada a través de las siguientes encuestas, ayudara a observar que tan expuestos están al estrés laboral los docentes en su puesto de trabajo

La información individual solo podrá ser conocida por instancia de la institución, con previo conocimiento y autorización escrita del trabajador.

La información recolectada es confidencial y está sometida a reserva conforme lo establece la ley 1060 de 2006, será utilizada única y exclusivamente para los fines de estudio de nuestra institución.

Por tal motivo, he entendido las condiciones y objetivo de la evaluación que se va a realizar, estoy satisfecho (a) con la información recibida por la institución politécnico gran colombiano., del proceso de evaluación quien lo ha hecho en un lenguaje claro y sencillo, y me ha dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas o inquietudes.

En tales condiciones consiento: participar voluntariamente en las valoraciones psicológicas.

Nombre Examinado: \_\_\_\_\_

Cargo: Profesora Esquivel

### "FUENTES 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.

Gracias por cooperar

Edad...32... Sexo...F...

Años de trabajo en la docencia...10...

Cargo o Función:

- Equipo directivo
- Jefe/a de Departamento
- Tutor/a
- Coordinador
- Profesor/a

Materia que imparte: Psiquiátrica.....

Etapas:

- Infantil
- Primaria
- Secundaria

Situación:

- Funcionario
- Interino
- Contratado

¿En qué medida le afectan las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

	Situaciones	Nada Muy poco	Algo	Bastan te	Mucho
1	Agresiones verbales por parte del alumnado.				X



2	Mal ambiente entre el profesorado.			X		
3	Mantener la disciplina en la clase.					X
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.			X		
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.					X
6	Falta de información acerca de lo que debo hacer.		X			
7	El profesorado en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.		X			
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.			X		
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.					X
10	Agresiones físicas de los alumnos/as.				X	
11	Rivalidad entre grupos de profesores/as.		X			
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnado.					X
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					X
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.		X			
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).			X		
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).		X			
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.		X			
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos/as.					X
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal			X		



## CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGICO

1

51

En cumplimiento de la ley 1090 del 2006, YO

Emmanuel del Guzman en forma voluntaria, con documento de identidad No. 40.989.354 De, SAN ANDES, acepto participar en la encuesta que realiza los estudiantes de politécnico gran colombiano. Debido a que he sido informado (a) con claridad y veracidad el motivo de las evaluaciones, actuando de forma consecuente, libre y sin ningún tipo de presión psicológica o física contribuyendo a este procedimiento de manera activa.

El propósito de la encuesta que se va a practicar al candidato o trabajador es ver el nivel de estrés que maneja en su puesto de trabajo, en qué condiciones físicas y psicológicas se encuentra el trabajador.

La información recolectada a través de las siguientes encuestas, ayudara a observar que tan expuestos están al estrés laboral los docentes en su puesto de trabajo

La información individual solo podrá ser conocida por instancia de la institución, con previo conocimiento y autorización escrita del trabajador.

La información recolectada es confidencial y está sometida a reserva conforme lo establece la ley 1060 de 2006, será utilizada única y exclusivamente para los fines de estudio de nuestra institución.

Por tal motivo, he entendido las condiciones y objetivo de la evaluación que se va a realizar, estoy satisfecho (a) con la información recibida por la institución politécnico gran colombiano., del proceso de evaluación quien lo ha hecho en un lenguaje claro y sencillo, y me ha dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas o inquietudes.

En tales condiciones consiento: participar voluntariamente en las valoraciones psicológicas.

Nombre Examinado: Emmanuel

Cargo: Profesor Natural

## CUESTIONARIO - BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca.
1 = Pocas veces al año o menos.
2 = Una vez al mes o menos.
3 = Unas pocas veces al mes.
4 = Una vez a la semana.
5 = Unas pocas veces a la semana.
6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	3
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	1
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	3
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	1
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	3
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	3
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	5
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	5
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	6
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	5
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	6
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

### "FUENTES 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.

Gracias por cooperar

Edad...17... Sexo...F.....

Años de trabajo en la docencia.....

Cargo o Función:

- Equipo directivo
- Jefe/a de Departamento
- Tutor/a
- Coordinador
- Profesor/a

Materia que imparte:.....Matemáticas.....

Etapas:

- Infantil
- Primaria
- Secundaria

Situación:

- Funcionario
- Interino
- Contratado

¿En qué medida le afectan las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

	Situaciones	Nada Muy poco	Algo	Bastan te	Mucho
1	Agresiones verbales por parte del alumnado.				<input checked="" type="checkbox"/>

2	Mal ambiente entre el profesorado.		X			
3	Mantener la disciplina en la clase.					X
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.		X			
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.					X
6	Falta de información acerca de lo que debo hacer.		X			
7	El profesorado en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.		X			
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.		X			
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.					X
10	Agresiones físicas de los alumnos/as.			X		
11	Rivalidad entre grupos de profesores/as.			X		
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnado.					X
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					X
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.		X			
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).		X			
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).		X			
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.		X			
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos/as.					X
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal			X		

38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.		X			
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.			X		
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos.					X
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.			X		
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					X
43	Indefinición de mis responsabilidades.		X			
44	Alumnado que intenta probarse en todo momento para ver hasta dónde llegas.					X
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					X
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.				X	
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.				X	
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.				X	
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.					X
50	El hecho de que ser un buen profesional no implique necesariamente promoción.			X		
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.					X
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.			X		
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.		X			

54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.		X			
55	La realización de cambios inadecuados.			X		
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					X





