

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL

RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES A CAUSA DE
LA PANDEMIA

PROYECTO DE PRÁCTICA II -OPCION DE GRADO

PRESENTA:

YULY JOHANA ALZATE CASTAÑO, CÓDIGO: 100203814

ANDREA GARIBELLO DIAZ, CÓDIGO: 1611021252

YENIFER NATALIA GAITÁN LÓPEZ, CÓDIGO: 1711022880

PAOLA ANDREA PRIETO ZEA, CÓDIGO: 1711021910

LEIDY MABEL SÁNCHEZ RODRIGUEZ, CÓDIGO: 1711025698

SUPERVISOR:

HAYR GUTIÉRREZ ALEMÁN

BOGOTÁ, MARZO - JUNIO 2021.

Tabla de Contenido

Resumen	4
Capítulo 1.	5
Introducción.....	5
Planteamiento del Problema	7
Pregunta Problema.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Justificación	8
Marco de Referencia.....	10
Marco Conceptual.....	10
Marco Teórico	12
Marco Empírico.....	13
Metodología.....	16
Tipo y Diseño de Investigación.....	16
Participantes	16
Instrumentos de recolección de datos	17
Estrategias del Análisis de datos	17
Consideraciones Éticas	18
Resultados.....	18

Discusión	23
Conclusiones.....	24
Limitaciones	25
Recomendaciones	26
Referencias	27
Anexos.....	32

Resumen

El bienestar laboral se ha posicionado como uno de los temas con mayor relevancia e importancia dentro las organizaciones y su talento humano, de ahí que su éxito dependa de gran manera en las buenas funciones que ejerzan cada uno de sus colaboradores, para que esto sea una realidad es necesario que cada uno de ellos se sienta en completa plenitud y que el cumplimiento de sus labores sea además de una responsabilidad un gusto. Sin embargo, aunque este es uno de los pilares más grandes para alcanzar los objetivos de cada colaborador, a nivel social, cultural e incluso organizacional aparecen factores que inevitablemente generan estrés y van deteriorando poco a poco no solo el bienestar sino también la salud física y mentalmente hablando en los trabajadores. Como es evidente y de conocimiento para la mayoría de nosotros, la pandemia llegó de forma inesperada a la vida de todas las personas sin excepción, generando cambios abismales de los cuales no todas han logrado adaptarse. Como objetivo principal esta investigación busca reconocer cuales son los factores a nivel psicosocial que impactan directamente en el bienestar laboral de los docentes, causando estrés en su profesión, en el Instituto Pedagógico Nacional sección especial de la ciudad de Bogotá, en tiempos de pandemia, para esto se empleó el cuestionario de fuentes de estrés en profesores, realizando una investigación de tipo descriptivo basado en un tipo de diseño cuantitativo. Luego de aplicado este instrumento se evidencio que existen diversos factores de tipo psicosocial que afectan a los docentes en su profesión causándoles estrés.

Palabras clave: *Estrés laboral, Riesgos psicosociales, Bienestar Laboral*

Capítulo 1.

Introducción

Se entiende por salud mental a la interacción de múltiples factores a nivel social, político, económico, cultural y científico (Briceño, 2000 como se citó en Alcántara, 2008).

Se puede encontrar dentro de las tantas definiciones que existen a partir de este concepto decir que esta se define como un estado de completo bienestar a nivel físico, mental y social. cabe destacar que en la actualidad es la definición más conocida y aceptada a nivel global por parte del personal sanitario y toda la población en general (Herrero, 2016).

A nivel histórico las enfermedades han tenido gran protagonismo alrededor del mundo, estas aparecían en diferentes lugares, se propagaban con facilidad, y tomaban tanta fuerza hasta el punto de lograr acabar con miles de vidas. Al hablar de enfermedad no solamente se involucran aquellos padecimientos o molestias físicas sino también aquellas que son mentales y que pueden ser provocadas en muchas ocasiones por factores exógenos (del exterior) ocasionando en la mayoría de los casos estrés y otros trastornos que afectan el bienestar y salud en las personas. Por tal razón, el estrés que se provoca dentro un de entorno laboral es considerado como una enfermedad profesional, entendiéndose como estrés al cansancio excesivo, provocado por la exigencia elevada de alguna labor que puede tomarse como una amenaza implícita a la integridad fisiológica y psicológica de los individuos provocando trastornos físicos y emocionales. Bruce McEwen (2000). En Colombia se creó el (Decreto 2566, 2009) a través del cual se generó una tabla donde se registran las enfermedades profesionales en base a los diferentes oficios ejercidos por la población. En el artículo 1 “Punto 42: se puede evidenciar cuales son los trabajos que cuentan con más factores

estresantes a nivel físico, generando efectos de orden psicosociales, produciendo estados de ansiedad y depresión.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo generó el “Decreto 1477 en el año 2014” el cual determina el estrés como enfermedad laboral, dentro de esta tabla de enfermedades. En el grupo IV de la sección 2 se asignan “los trastornos mentales y de comportamiento” dentro de las ocupaciones allí asignadas se encuentran las actividades del sector educativo, los trabajadores de educación, directores, y maestros de todos los niveles (básica, media, media superior y superior).

Teniendo en cuenta lo anterior, el estrés laboral resulta ser un factor que se desarrolla dentro de un contexto de trabajo, en donde se pueden identificar algunas situaciones a nivel general o específico, las consecuencias que se generan no solamente se encuentran en un aspecto profesional sino también se evidencia que algunas veces puede afectar entornos de la vida personal y familiar (Martínez Selva, 2004).

Adicionalmente desde marzo de 2020 se decretó una pandemia, donde tuvo inicio desde diciembre de 2019 en Wuhan-China donde fue detectado un nuevo virus denominado como COVID -19, el cual se ha extendido a nivel mundial, causando un gran impacto en la sociedad y generando cambios a nivel social, comercial, económico, y hasta educativo. En el caso de Colombia, se han tomado diferentes medidas preventivas para mitigar esta pandemia, una de ellas y la más evidente ha sido el distanciamiento social lo que ha obligado a que el sector de la educación tuviera que cambiar sus métodos de enseñanza, los espacios para las actividades y hasta nuevas herramientas didácticas pero efectivas que permitieran una buena recepción por parte de los estudiantes.

El trabajo ejercido por los docentes tiene efectos en los procesos de desarrollo cognitivo de sus estudiantes, lo cual implica una gran responsabilidad en el cuerpo docente de cada institución, de este modo es indispensable encontrar una estabilidad a nivel físico y emocional para ejercer un buen desarrollo en cada actividad. Las labores de docencia se encuentran enmarcadas dentro de diversas tareas (transmitir información, generar material didáctico, planear actividades, evaluar, entre otros) y en tiempos de pandemia se han ido enfrentando al uso de nuevas tecnologías, dejando de un lado lo convencional y adaptando novedosas herramientas de trabajo. Este desafío ha dado lugar a que las cargas laborales aumenten, las responsabilidades sean cada vez mayores y así mismo ciertas afecciones a nivel emocional, psicológico y físico se hagan presentes.

Planteamiento del Problema

La docencia ha tenido un alto nivel de responsabilidad en el campo social, cultural e intelectual pues gracias a sus metodologías todos los estudiantes han adquirido conocimientos a diario teniendo esto un gran impacto en su desarrollo educativo y profesional. El papel que actualmente tiene el docente como principal impulsor con los alumnos, es un punto clave e importante para la actitud y determinación que decidan tomar sus estudiantes para lo largo de su vida (Cárdenas, 2015), ya que el docente es quien se encarga en su mayoría de la adecuada formación de estudiantes y profesionales integrales en el ámbito académico y por eso se hace importante analizar las causas y los riesgos psicosociales que están generando posiblemente estrés laboralmente hablando en los docentes y de este modo se esté viendo afectado el desarrollo de su ejercicio profesional a causa de la pandemia, ya que esta problemática ha interferido en los procesos de enseñanza, generando afectaciones a nivel psicológico y en algunos casos físico, alterando su calidad de vida. Esta situación, que actualmente viven muchos docentes, nos lleva a plantear la siguiente pregunta:

Pregunta Problema

¿Cuáles son los principales factores psicosociales que han afectado el bienestar laboral de los docentes del Instituto Pedagógico Nacional sección especial - Bogotá, generando estrés, debido a la pandemia actual, por COVID -19?

Objetivo General

Identificar y determinar los factores de riesgo psicosocial que causan estrés a nivel laboral en los docentes del Instituto Pedagógico Nacional Sección especial, a causa de la pandemia.

Objetivos Específicos

- Establecer los principales factores de riesgo en los cuales se ven involucrados los docentes en la pandemia, por medio de la aplicación con instrumentos de recolección de datos.
- Analizar las secuelas a nivel psicológico que trae consigo la exposición a ciertos factores psicosociales generando estrés y cómo esto afecta su labor.
- Proponer estrategias de intervención que permitan mitigar las consecuencias generadas por el estrés laboral en los docentes.

Justificación

Desde siempre la educación ha tenido un impacto en las sociedades no sólo por desarrollar capacidades intelectuales, morales o afectivas en los seres humanos, sino porque a través de ellas, se han fortalecido las relaciones humanas y por ende la convivencia que existe

en relación con estas. Cuando pensamos, en educación, nos acercamos a la idea de un salón de clases, pupitres y un grupo de personas buscando ampliar ideologías, costumbres, y proyecciones de vida, esto acompañado del conocimiento y experiencia de un docente, quien es en este caso, el encargado de orientar, educar y dirigir la formación de dichas personas.

Por esta razón la investigación que presentamos a continuación tiene como finalidad identificar y analizar los factores riesgosos de nivel psicosocial, a los cuales se encuentran expuestos los docentes en la actualidad a consecuencia de la pandemia (COVID -19), teniendo en cuenta que los profesores se han enfrentados a un cambio en su metodología de enseñanza, y adicionalmente a la adaptación de nuevas herramientas y espacios para desarrollar sus procesos de enseñanza. En consecuencia, a esto, se ha incrementado su carga laboral originando estrés laboral debido al interés por cumplir de forma asertiva su labor.

Los riesgos psicosociales “son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud del trabajador a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés; esta es una de las principales enfermedades que se empezó a evidenciar en el siglo XX, y que afecta de forma relevante la salud en los trabajadores y el funcionamiento dentro de una organización a mediano y largo plazo” (Osorio & Cárdenas Niño, 2017). Se hace relevante para nuestra investigación encontrar de qué forma este fenómeno social (Pandemia) ha impactado los procesos psicosociales de los docentes, perjudicando su proceso de enseñanza. Al realizar el estudio se obtendrán resultados los cuales nos permitirán proponer estrategias para mitigar la problemática y que además les permitirán a las personas adaptarse a los cambios de una forma positiva y asertiva, para poder mejorar su calidad de vida.

Capítulo 2.

Marco de Referencia

Marco Conceptual

(Voli, 1995; como se citó en Peñaherrera et al., 2014) definió la autoestima como “apreciación de la propia valía e importancia y de la propia toma de responsabilidad hacia sí mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales”. (p.54). En otras palabras, la autoestima responde a la apreciación que el sujeto les da a sus experiencias. Este concepto es sumamente esencial dentro del ámbito educativo, pues los docentes de alguna manera se vuelven modelos para cada uno de sus estudiantes, y su proyección sea asertiva o no es determinante en el proceso que ejerza cada uno de ellos dentro de la institución. Esta proyección que se menciona anteriormente va relacionada con la autoestima de cada docente, por ejemplo, el estatus de la profesión dentro del entorno en el que se desenvuelve, es uno de los principales factores que logran influir de manera positiva y en algunos casos negativa dentro del proceso. Adicionalmente factores como los padres de familia de cada estudiante, y el comportamiento de la comunidad son determinantes y decisivos para que el proceso y experiencia del docente favorezca su identidad, seguridad y compromiso. De lo contrario estos aspectos en vez de ser oportunidades se convierten en obstáculos que a la larga se manifiestan a través del posible estrés.

Según lo anteriormente mencionado una de las consecuencias que se desencadenan es la baja realización personal pues los profesores que pasan por esto llegan a tener un sentimiento de fracaso y frustración, lo que ocasiona que se sientan incapaces de cumplir con sus actividades en especial aquellas que van dirigidas hacia otras personas, en este caso la

educación. El profesor quemado es aquel, que además de no disfrutar de su rol, tiene bajas expectativas de eficacia y no llega a sentirse una influencia para sus estudiantes. (Ghaith y Shaaban ,1999; como se citó en Silvero 2007). El profesor desconoce qué es lo que se espera de su trabajo lo que incide en que deje de creer en sus habilidades, afectando sus percepciones de competencia siendo este un factor psicosocial generador de estrés en docentes. Cuando dentro del entorno educativo se genera un estado de control, no solo ocasiona factores estresores sino además que se pierda la percepción de autonomía en los docentes. La autodeterminación se ha mantenido como una necesidad psicológica básica dentro de cualquier campo de aplicación y la educación no es la excepción. Si esta se ve sometida por agentes externos puede perjudicar cualquier proceso que se quiera llevar con los estudiantes además de terminar acabando en cuadros de estrés. (Rudow, 1999 ; como se citó en Novoa, 2016).

Calle (2020) menciona que el alistamiento social, hace referencia a la acción de recluirse de todo espacio público para evitar cualquier tipo de interacción con una o más personas; el contacto físico se vuelve mínimo con familiares o amigos. (p.32). En otras palabras, el aislamiento se convierte en una restricción a la movilidad y el contacto con otras personas, este confinamiento puede tener diversas afectaciones emocionales, psicológicas, hospitalarias, sociales entre otras. Dentro de las consecuencias del aislamiento se encuentra el estrés laboral, el cual, aunque demuestra ser una respuesta fisiológica de defensa ante los diversos eventos que se presentan diariamente, requiere de un esfuerzo psicológico, emocional y físico; cuando se da de forma excesiva puede repercutir en la salud.

El autor Casado (2009) define a el Estrés Laboral (E, L) “el proceso en que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de

enfermedad ” (p.27). Este además de afectar el bienestar fisiológico y emocional de una persona, interfiere en el rendimiento de sus funciones laborales, alterando la satisfacción con la que labora lo que termina perjudicando su bienestar laboral. Por otra parte, el Ministerio del trabajo en Chile (2014) define la enfermedad profesional como “aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”. (p.2). Así pues, la enfermedad profesional está relacionada directamente con las afecciones o molestias que presenta el trabajador en su función. Esto no es ajeno en la actualidad ya que desde diciembre de 2019 en China fue detectado un nuevo virus denominado como COVID -19, el cual se ha extendido a nivel mundial, causando un gran impacto en la sociedad. Afirma De Alonso como se citó en (Cotino,2020) “El Coronavirus en el ámbito de la educación puede sacar a relucir el panorama lleno de desigualdades que tenemos en la sociedad, y abrir aún más el profundo abismo de desventajas” (p.14).

Marco Teórico

El estrés se hace presente como un proceso complejo que está relacionado con la supervivencia de un organismo frente a un estímulo ya sea externo o interno y con el cual se considera amenazado (Sastre, cagigal, 2011). Teniendo en cuenta esto se desarrollarán algunas teorías que permitirán abordar con mayor claridad las posturas o los modelos explicativos del estrés.

Teorías Interactivas (Lazarus y Folkman, 1984) resaltan los factores psicológicos que generan estrés, algunos de los sucesos pueden ser (Inequidad, sobrecarga, acoso o presión laboral) y la respuesta a este en la mayoría de los casos es (evitación, negación, frustración). Este modelo hace énfasis en la activación fisiológica que se genera en los sistemas tanto

nervioso autónomo como en el sistema endocrino, y la afectación en el sistema inmunitario lo cual genera que el cuerpo sea menos capaz de combatir infecciones. (Sastre, Cagigal, 2011).

La Teoría del ajuste (P-E) evalúa de que manera la interacción con algunas tipologías a nivel personal y del trabajo, logran impactar directamente el bienestar del trabajador, es importante mencionar que una mala interacción entre la persona y su entorno puede generar desequilibrio, en este modelo se puede analizar que la falta de equilibrio entre en su entorno laboral, la falta de proyección del empleador al comprender las necesidades del empleado, al no generar una estabilidad emocional y al no haber una medición objetiva genera tensión y surgen respuestas no favorables en su puesto de trabajo. (Moreno, L., García, J., Valdehita, S & Ramiro, E, 2004).

El Modelo Demanda-Control postula dos características básicas del trabajo que son fuentes de estrés, una hace referencia a cuánto se trabaja, sin embargo, en ella no se incluye los aspectos físicos; y la otra es el control que tiene el trabajador refiriéndose a la autonomía y control que tiene sobre las capacidades en las que el empleado emplea su tiempo.

Marco Empírico

Se logra evidenciar los resultados que han tenido diversas investigaciones sobre el estrés laboral que se produce en los contextos educativos, en tiempo de pandemia. En este punto se expondrán investigaciones de varios autores entre 2016 y el 2021. Se escogieron las investigaciones que contarán con variables tales como: estrés laboral y estrés laboral en docentes. García y Osca (2019)”, en la investigación realizada en sobre carga laboral y el agotamiento emocional en los docentes universitarios, establecieron como objetivo principal encontrar similitudes entre estas dos variables, usando una metodología de tipo cuantitativo, empleando encuestas como instrumento principal con una muestra de 202 docentes. El

resultado de esta investigación arroja que desarrollar labores de forma excesiva y repetitiva estará relacionado directamente con el posible agotamiento emocional. Esto aplicado a nuestra investigación genera correlación ya que el incremento de trabajo a causa de la pandemia en los docentes del instituto pedagógico nacional -sección especial, está generando altos índices de estrés en su labor.

(Monroy Sosa, 2020) en su estudio “Estrés y satisfacción en docentes de un colegio no oficial en la ciudad de Bogotá” en esta investigación se encuentra como objetivo principal diagnosticar las diferentes escales de estrés a los que se ven enfrentados los docentes, utilizando una metodología mixta en la que se desarrolló la aplicación de encuestas, y como resultado se encuentra que existen diversas categorías de estrés en los integrantes de la muestra seleccionada para este estudio, y este conlleva a generar cierta insatisfacción en las labores ejecutadas. Al hacer una comparación respecto a la investigación que actualmente nos encontramos desarrollando, se evidencia que tiene conexión ya que al generarse altos grados de estrés se ve afectado directamente la variable de satisfacción en las labores efectuadas en los docentes.

(Naranjo Andrade, 2020) Durante su investigación “Niveles de estrés laboral en profesores de la facultad de filosofía y letras en modalidad de teletrabajo” donde se empleó una metodología de tipo cuantitativo, con 24 docentes de la facultad de ciencias, de los cuales únicamente participaron 16, aplicando como instrumento principal “Escala de apreciación del estrés: EAE-S”, Esta batería de estrés empleada cuenta con 50 preguntas dando como resultado que a causa de esta problemática actual se está generando un 81% de estrés ubicándolo en leve y manejable en el personal encuestado. Como conclusión indican que los niveles de estrés a causa del teletrabajo en tiempos de pandemia afectan, pero no de una forma negativa. Esta investigación muestra un resultado diferente a los ya mencionados

anteriormente pues se evidencia que, si hay afectación a nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia, pero no es el principal ejecutor de esta variable.

Por otra parte, en un colegio público regional de Chile se realizó una investigación que pretendió medir el estrés al que se ven afectados los docentes de esa institución. El estudio fue realizado por Zúñiga y Pizarro en el año (2018) llamado “Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno”. El instrumento empleado para esta investigación es cuestionario llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) compuesto por 22 preguntas relacionadas a las emociones y actitudes de los docentes frente a su ejercicio profesional con los estudiantes, midiendo tres variables (a). agotamiento emocional, b) despersonalización, c). Realización personal). Al hablar de resultados se encontró que una de las variables más relacionadas es el agotamiento emocional con un 55 %. Siendo esta la causa más nombrada por los docentes en relación con el estrés laboral. Resaltando en esta categoría se señala agotamiento, cansancio, tensión, frustración, entre otros limitantes).

(Iguasnia & Saquisela ,2020), realizaron una investigación llamada estrés laboral, causas y consecuencias, en la cual se buscaba aportar estrategias para disminuir este factor a través del método llamado BAPNE, en razón de los distintos factores que la provocan, como depresión, ansiedad, agotamiento, frustración, entre otras. Para esta búsqueda se empleó la encuesta y el método empírico para obtener información que estuviera apoyada en la experiencia. Se aplicó una encuesta con 5 preguntas en la escala de Likert a una muestra de la población docente, donde se exploraron diferentes factores donde se encontró que mostraron alteraciones en el sueño , incertidumbre a su futuro laboral ,adaptación a nuevos cambios en su metodología al comparar este estudio con la investigación actual, se evidencia que los cambios que se presentan durante la metodología de enseñanza , nuevos medios de comunicación, la falta de

reconocimiento por parte de donde trabajan y otros factores repercuten en la tranquilidad de cada uno de los docentes.

Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio se ejecutará a una investigación descriptiva, ya que el objetivo principal será observar y describir los objetos de estudio, sin necesidad de manipular variables, generando una descripción que permita determinar la frecuencia en la que se repite cierto patrón y de esta forma clasificarlo. Con esto se busca poder explicar las causas del problema (Rojas 2015). Basado en un diseño cuantitativo el cual da resultados más objetivos, utilizando la recolección de datos de forma numérica para poder comprobar una hipótesis y de este modo realizar un análisis estadístico con mayor precisión. (Fernández, Hernández y Baptista, 2014.)

Participantes

La población que se toma como referente es un grupo de 10 docentes del Instituto Pedagógico Nacional -Sección Especial, con titulación académica en educación Especial, los docentes se encuentran en un rango de edades en los 35 y 50 años de edad, residentes en Bogotá, su experiencia y desempeño laboral está entre los 3 y 10 años, en los cuales su práctica se ha desarrollado en pedagogía. Esta muestra se seleccionó de forma intencional, resaltando que este muestreo se basa en la decisión del investigador para realizar la selección de la muestra, seleccionando los elementos que resultan convenientes basados en el criterio del investigador. Malhotra (2008).

Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se usara la escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P), hecha por el “Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo elaborado por el centro Nacional de condiciones de trabajo en Barcelona -España” , este instrumento es una encuesta que se compone de 56 preguntas, con una escala de valoración de tipo Likert (la cual pretende medir las opiniones y actitudes en diversas situaciones a las personas a quien se aplique el cuestionario) de uno a 5 discriminadas de la siguiente forma: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5), en cual se pretende que en cada afirmación el docente señale la opción que más se acerca a su percepción respecto a la situación mencionada en la pregunta. (Macabich,2004). Se toma como referente dicha escala, sin embargo, se hacen modificaciones en la presentación de la misma ya que por aislamiento social y otro tipo de medidas impuestas por el Gobierno se hace complicado la presentación de forma física para la respuesta de la encuesta por parte de los docentes, debido a estos motivos se adecua de forma digital, aclarando que no cambia ningún apartado únicamente la forma en la que se presenta. (Anexo 2).

Estrategias del Análisis de datos

Con el fin de analizar la información requerida para la investigación se recopilarán los datos por medio de la herramienta **Microsoft Forms o Formularios de Microsoft**, la cual facilitara la tabulación de los datos y brindara porcentajes estadísticos de acuerdo a las respuestas dadas por los docentes del Instituto Pedagógico Nacional-Sección. Dicha información será analizada por medio de Excel usando diagramas de torta lo cual permitirá una mejor visibilidad respecto a las preguntas y respuestas dando visibilidad de un porcentaje más exacto a cada una de estas.

Consideraciones Éticas

Para la presente se toma como referente la Ley 1090 de 2006 donde se reglamenta la actuación profesional del psicólogo fomentando el proceso académico de las investigaciones las cuales se han realizado en los lineamientos y normas plasmadas en su artículo 49 donde se indica la responsabilidad de las investigaciones y el uso correcto que el psicólogo debe dadas, respaldando que se debe ser metódico con el análisis, estudios, elementos empleados, conclusiones y resultados que se obtengan. En el artículo 55 se deja plasmado que toda clase de estudio que se realice debe dirigir algún un objetivo y no puede ser a intereses de tipo personal. (Gallego, 2015). La resolución 8430 de 1993, la cual constituye a una investigación con bases éticas y las cuales deben ser dirigidas por el camino de la dignidad humana y el respeto, donde se debe proteger los derechos de la población que participe.

Artículo 8 no se deberá divulgar ni suministrar ningún tipo de información sin que sea autorizada con anterioridad enfatizando en la privacidad de las personas, para lo cual se contará con un consentimiento informado y se anexará como respaldo a la investigación realizada (Ministerio de salud, 1993). Para concluir los derechos humanos siempre se garantizarán y se respetarán en toda investigación o estudio que se realice, teniendo en cuenta que se emplea en un ámbito académico empleando las leyes y resoluciones determinadas en Colombia.

Resultados

En este apartado se visualizarán los resultados a la información recolectada con la implementación del cuestionario “ Escala fuentes de estrés en profesores ” es importante aclarar que los resultados obtenidos a todas las preguntas son de gran importancia ya que nos ayudan a dar una visión periférica en los factores de tipo psicosocial que afectan generando estrés en los docentes, sin embargo en este apartado mencionaremos los de mayor relevancia,

en el anexo número tres se podrá evidenciar de forma gráfica los porcentajes equivalentes a cada pregunta.

Figura 1



En la pregunta número tres (3) se evidencia que el mantener la disciplina en el salón de clases resulta ser un factor que genera respuesta estresor para los docentes ya que de 10 participantes en esta encuesta el 50% afirma que esta situación genera Bastante estrés lo anterior puede generar en los docentes una carga emocional la cual da como resultado enfrentarse a situaciones de estrés relacionadas a este ítem.

Figura 2



En la pregunta número trece (13) es evidente como el trabajo excesivamente monótono y repetitivo causa estrés dentro de los docentes, en el caso particular del Instituto Pedagógico Nacional sección especial y a la muestra tomada se evidencia que en un 34 % mencionan sentirse más identificados con la afirmación “ Bastante “, 22% con la afirmación “ mucho “ y 22% con “ algo “ esto nos da entender que a pesar que no se ve un porcentaje unificado sobre una de las afirmación específicas, la mayor muestra de la población se inclina a marcar las respuestas dirigidas a que este ítem resulta ser un factor estresor, pues al realizar tareas de manera monótona y repetitiva se desencadenara un factor psicosocial estresor en su labores diarias.

Figura 3



En la pregunta número diecisiete (17) podemos observar unos de los aspectos (ítems) más importantes a evaluar dentro de esta encuesta, este es; la comunicación, según la muestra tomada, este aspecto no genera completa conformidad entre los docentes, pues aunque un 50% lo señala con “ algo” un 30% y 10% afirman la comunicación deficiente como “ bastante “ y “ mucho” respectivamente, tan solo un 10% restante se identifican con la respuesta “ muy poco” lo que afirma no solo el inconformismo por las estrategias de comunicación planteadas en la institución sino además confirma como este aspecto incide en su productividad y buen desarrollo de las actividades.

Figura 4

En la pregunta número diecinueve (19) se evidencia que la evaluación docente realizada dentro del Instituto Pedagógico Nacional sección especial significa para un 30 % de los encuestados, un factor muy estresante al señalarlo como “bastante” dentro de sus respuestas, por otro lado, la mitad de ellos 50% mencionan esta actividad como “algo” estresante y finalmente un 20% la consideran normal con una respuesta de “muy poco”. Aunque el porcentaje no es muy alto para quienes afirman que este proceso si les afecta, al parecer el evaluar sus capacidades, habilidades, destrezas dentro de su ejercicio profesional termina influyendo sobre su estabilidad emocional de alguna u otra manera, sobre todo cuando se añaden otros aspectos de autoestima, autonomía, entre otros dentro de su desempeño.

Figura 5



En la pregunta número veintiocho (28) es evidente que las actividades impartidas dentro de los tiempos libres de cada docente han generado factores estresores, no solamente en su vida laboral sino además personal, esto se ve reflejado en cada una de sus respuestas más de la mitad de los encuestados, exactamente un 60% resalta esta actividad con la respuesta “bastante” lo cual no solo muestra insatisfacción sino además como un factor que predispone y ocasiona que los docentes no se sientan tranquilos en su rol, por otra para un 30 % esta actividad para no ser tan influyente en su calidad de docentes al igual que el 10% restante que lo identifica con “muy poco”.

Figura 6



En la pregunta número treinta y tres (33) encontramos una de las situaciones que más se presentan en una institución de parte del personal docente y los directivos, en este caso docentes encuestados del Instituto Pedagógico Nacional sección especial señalan que cuando se presentan dificultades entre ellos y las directivas por la metodología de enseñanza,

procesos internos a seguir dentro de sus clases y en general en la institución influyen negativamente dentro del ejercicio que ejecutan en la institución, un 70 % de ellos lo afirman a través de su respuesta en “ algo” haciendo referencia que aunque no ha sido un detonante o una razón suficiente para provocar por completo su estrés si ha ocasionado un desbalance, al igual que un 10 % que si lo señala como un aspecto de mayor impacto y finalmente un 20 % que no lo considera tan trascendental.

Discusión

Esta investigación se realiza para determinar los posibles riesgos de orden psicosocial y así poder determinar si estos son causantes del el estrés laboral en docentes a causa de la pandemia del instituto pedagógico nacional sección especial de la ciudad de Bogotá, se obtiene como resultado que los docentes de esta institución coinciden en los siguientes agentes estresores; componentes como la comunicación, trabajo excesivamente repetitivo, mantener la disciplina durante las clases, evaluaciones de desempeño, diferencias con la dirección administrativa y el tener que impartir materias en el tiempo libre, estos son factores que inciden en un nivel de tipo medio-alto en el desempeño y motivación de los docentes que pertenecen a esta institución. Comparado a la teoría expuesta por Alonso como se citó en (Cotino,2020) donde aclara que el coronavirus llevado a un ámbito educativo saca a relucir las desigualdades que se tienen como sociedad. Esta investigación académica se limitó a analizar la percepción frente a las diferentes situaciones que puedan generar estrés laboral de los docentes del “instituto pedagógico nacional -sección especial de la ciudad de Bogotá”

De acuerdo a la investigación realizada por García y Osca (2019)” sobre la carga laboral y el agotamiento emocional en docentes universitarios uno de los resultados que arroja es que desarrollar labores de forma excesiva y repetitiva estaría causando agotamiento emocional, con relación a la investigación que se realizó en el presente trabajo coincide en que la demanda

excesiva de trabajo y largas jornadas extenuantes ocasionan agotamiento mental aspecto que se puede contrarrestar con las **Teorías Interactivas** (Lazarus y Folkman, 1984) en la cual indican algunos de los sucesos que pueden ser un factor estresor son (sobrecarga, acoso o presión laboral) y que como consecuencia en la mayoría de casos tendrá como respuesta (evitación, negación, frustración). La comunicación dentro de una organización es un pilar importante al momento de ejecutar actividades de trabajo en equipo con las cuales pueden llegar a innovar para generar cambios oportunos, con esto llegar a obtener una óptima cultura, comprender el desarrollo dinámico e intercambio de procesos y soluciones con el fin de obtener un eficaz desarrollo de las actividades.

Conclusiones

En el desarrollo de la investigación en mención se contó con la participación de 10 docentes del Instituto Pedagógico Nacional -Sección Especial, posterior al análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento se logran identificar algunos factores a los que se ven expuestos los docentes, y partiendo de esta información podemos concluir que: En cuanto a la tarea o función que desempeñan se observa tienen demandas excesivas de trabajo y el tiempo disponible para impartir la clase es inadecuado lo que hace complejo mantener la disciplina y el control del mismo. Con relación a la cultura organizacional y funciones desempeñadas se puede determinar que existe un estilo de dirección inadecuada, falta de liderazgo, bajos niveles de apoyo por parte del equipo directivo, no hay una definición clara de esquemas de trabajo y las responsabilidades asignadas no son concretas, condiciones que generan estrés y ansiedad en los docentes. Respecto a las relaciones interpersonales y grupales se podría decir es una condición sobresaliente y determinante en la investigación puesto que a consecuencia del aislamiento físico y social la comunicación entre docentes y directivos jerárquicos es deficiente lo que

dificulta el trabajo en equipo y el apoyo entre los mismos. Se pudo identificar también que la falta de ascensos o promociones genera desmotivación puesto que disminuye sus expectativas de crecimiento profesional y genera frustración en los colaboradores. Como estrategia de intervención recomendamos el plantel educativo que ante este panorama se debe analizar posibles cambios , algunas medidas que se pueden tener en cuenta para la disminución del estrés en los docentes son algunas técnicas de afrontamiento las cuales se centran en la persona, estas pueden ser con énfasis cognitiva, respiración y relajación, capacitación continua en el manejo de emociones y afrontamiento a situaciones , así mismo se debe generar un espacio de comunicación constante entre los directivos y el cuerpo docente para lograr evidenciar a tiempo diferentes impases que se presenten para dar una pronta solución.

Limitaciones

El primer limite que surge al realizar esta investigación fue el poder encontrar estudios recientes sobre este tema ya que gran parte de la información hacia relevancia a otras profesiones y no a la docencia en especial por lo tanto se selección investigaciones que tuvieran la misma variable pero se aplicara a muestra diferente .Por otro lado surge dificultad al momento de implementar el instrumento ya que debido a la pandemia el acceso a esta información se debió estructurar de forma diferente y enviarlo de manera digital por tal motivo nos encontrábamos sujetos a la disponibilidad de tiempo de cada profesor para el desarrollo de la misma , y en caso de surgir alguna pregunta por parte de ellos retrasaba un poco más el tiempo de entrega mientras se solventaba la duda presente , todo esto impide aplicar la prueba presencialmente y obtener registro fotográfico . Los resultados obtenidos después de aplicado nuestro instrumento están sujetos a la sinceridad suministrada por cada docente y partimos del supuesto que los datos allí consignados son verídicos.

Recomendaciones

Es necesario reconocer y destacar la importancia que juegan los docentes, dándoles el reconocimiento al que son merecedores y de este modo poder crear planes de mejora continua hacia los factores psicosociales que afectan su desempeño ,para que la realización de su trabajo se desenvuelva en forma adecuada , es importante trabajar con todo el cuerpo docente dando capacitaciones constantes de inteligencia emocional , manejo a situaciones de estrés entre otros los cuales pueden mejorar su estilo de vida. En los momentos de crisis a pesar que muchos de ellos no son predecibles como la pandemia actual es importante pensar en generar inversiones y planes estratégicos a largo , corto y mediano plazo , tales como nuevas herramientas tecnológicas , implementación de espacios de acompañamiento y escucha para los docentes ya que sobre ellos cae un peso considerable sobre la educación de los estudiantes , si desde un inicio todo funciona de forma adecuada será muy posible que la educación a los estudiantes sea exitosa , para ello será de gran importancia escalar este tipo de situaciones con los entes pertinentes para garantizar un adecuado uso.

Referencias

- Alcántara Moreno, Gustavo (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9(1),93-107. ISSN: 1317-5815. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011135004>
- Cárdenas, J. E. (2015). Maestros de la pasión por aprender "Cuchillas pero chéveres". *Revista Colombiana de Educación*, 91-111.
Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n68/n68a05.pdf>
- Casado, M. P. (2009). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, Estrés Laboral, Pp.27,30. Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_ri_egospsicosocialesand/publication.pdf
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N., & Mora, A. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones*. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Calle, A. R. (2020). Aislamiento social en adolescentes, causas y consecuencias. *Juventud y ciencia solidaria: En el camino de la investigación*. Recuperado

de: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18965/1/Rev_Juv_Cie_Sol_0507.pdf

Cotino, L. (2020, 2 de enero). La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus. *Revista de Educación y Derecho. Education and Law Review*. (21). Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 45, Pp.63.

Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>

Decreto 2566. (2009). Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Recuperado de: https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf

Decreto 1477. (2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

García, J. A., y Osca, A. (2019). Work overload and emotional exhaustion in university teachers: Moderating effects of coping styles. *Universitas Psychological*, 18(2), 1-12.

Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>

Herrero Jaén, S. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. (2) Recuperado

de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006&lng=es&tlng=es.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. (2014). Metodología de la investigación.

México: McGRAW-HILL. Recuperado

de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Iguasnia Amaguaya, S. D., & Saquisela Gallegos, M. E. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. p.18-28. Recuperado

de: <http://file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-estresLaboralCausasYConsecuenciasEnLosDocentesDeLa-7897544.pdf>

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. Recuperado

de: <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>

Malhotra, N. K. (2008). Muestreo; diseño y procedimientos. En N. K. Malhotra, Investigación de Mercados (págs. 332-360). México: Pearson Educación, Prentice Hall Recuperado

de: <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

Martínez Selva, J. M. (2004). Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados.

Madrid:Pearson Educación S.A. Recuperado

de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitisesenfermedadeslaborales.pdf

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (2014). Enfermedad Profesional. Recuperado de:


Instituto de seguridad social. Recuperado de: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/Enfermedad_Profesional.pdf

- McEwen, Bruce S.T (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189. Recuperado de: https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- Moreno, L., García, J., Valdehita, S & Ramiro, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Universidad Complutense de Madrid. *Revista de Psicología y Psicopedagogía*. EduPsykhé, 2004, Vol. 3, No. 1, 95-108.
- Monroy Sosa. (2020). *Estrés y satisfacción en docentes de un colegio no oficial en la ciudad de Bogotá*. repository.uniminuto.edu. recuperado de: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/10339/TE_RLA_MonroyYenny_2020.?sequence=1&isAllowed=y
- Naranjo Andrade, A., 2020. “*Nivel De Estrés Laboral En Los Profesores De La Facultad De Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación Ante La Modalidad De Teletrabajo Durante La Emergencia Sanitaria Debido A La Pandemia De Covid-19*”. Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>
- Novoa Chapilliquén, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San Jose de Monterrico*. Obtenido de https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación REDVET. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Osorio, J. S., & Cardenas Niño, L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>

- Peñaherrera León, M., Cachón Zagalaz, J., & Ortiz Colón, A. (2014). *La autoestima profesional docente y su implicación en el aula*. Recuperado de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaAutoestimaProfesionalDocenteYSuImplicacionEnElAu-5589695%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaAutoestimaProfesionalDocenteYSuImplicacionEnElAu-5589695%20(1).pdf)
- Silvero Miramón, M. (2007). *Estrés y desmotivación docente: el síndrome del " profesor quemado" en educación secundaria*. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>
- Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (27 de Junio de 2017). *Riesgos Laborales Psicosociales*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- Rosselli, D. (2020). Epidemiología de las pandemias. *Departamento de Epidemiología Clínica y Bioestadística, Facultad de Medicina, Pontificia Universidad Javeriana, Med. 42 (2) p. 168-174*. Recuperado de: <https://press.ispor.org/LatinAmerica/wp-content/uploads/2020/07/Pandemias.pdf>
- Sastre cagigal, (2011). Evaluación inicial de los riesgos psicosociales en profesores de secundaria. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/289972875.pdf>
- Zuniga Jara, S., & Pizarro León, V. (2018). *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Información Tecnológica – Vol. 29 N° 1* 2018. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

Anexos

Anexo 1

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título Del Estudio: Riesgos Psicosociales Y El Estrés Laboral En Docentes Durante Tiempos De Pandemia

Investigadores:

Yuly Johana Álzate Castaño, Andrea Garibello Diaz, Yenifer Natalia Gaitán López, Paola Andrea Prieto Zea, y Leidy Mabel Sánchez Rodríguez.

Objetivo del Plan de Mejora

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del Instituto Pedagógico Nacional- Sección Especial, El objetivo general del Plan de Identificar las posibles causas de estrés a los que se ha visto enfrentado en su trabajo a causa de la emergencia sanitaria actual por el COVID-19.


Posibles Beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos Para efectos de este estudio se encuentran categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiró del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small>	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, _____ denominada “ _____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además

dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C: _____

Anexo 2

Instrumento escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P)

Instrumento escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P)			
¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?			
1.	Agresiones verbales por parte de los alumnos.	2.	Mal ambiente en el grupo de Profesores
3.	Mantener la disciplina en la impartición de 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.	Los profesores 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
11.	Rivalidad entre grupos de profesores.	12.	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.
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
19.	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro	20.	Asistir a tutorías con los padres
21.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	22.	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres
23.	La evaluación a los profesores.	24.	Falta de oportunidades para la promoción.

25.	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	27.	Impartir más clases que otros compañeros.
28.	Tener que sustituir a compañeros ausentes	29.	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.
30.	Falta de apoyo del equipo directivo.	31.	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
32.	La excesiva supervisión de mi trabajo.	33.	Malas relaciones con superiores jerárquicos.
34.	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	35.	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
36.	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos	37.	Presenciar las agresiones entre los alumnos.
38.	Esquemas de trabajo muy poco definidos.	39.	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
40.	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	41.	Desconsideraciones por parte de los alumnos.
42.	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.	43.	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
44.	Indefinición de mis responsabilidades	45.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
46.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	47.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.

48.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	49.	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.
50.	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.	51.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
52.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	53.	Falta de oportunidades para solicitar traslados.
54.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	55.	La constatación de que no me gusta la enseñanza.
56.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.		

Escala de fuentes de estrés en Profesores (E.F.E.P) Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales Barcelona -España

Link: Encuesta y consentimiento informado <https://forms.office.com/r/sfX8DSVeea>

Anexo 3

Resultados tabla dinámica a cada una de las preguntas del instrumento

Etiquetas de fila	Cuenta de Agresiones verbales por parte de los alumnos.	
Algo		4
Mucho		2
Muy Poco		4
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Mal ambiente en el grupo de profesores.	
Algo		3
Bastante		2
Mucho		2
Muy poco		3
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	
Algo		1
Bastante		5
Mucho		2
Muy Poco		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	
Algo		4
Bastante		3
Muy poco		1
Nada		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Enseñar a personas que no valoran la educación.	
Algo		3
Bastante		2
Mucho		1
Muy poco		3
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	
Algo		4
Mucho		1
Muy poco		4
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del colegio.	
Algo		5
Bastante		3
Muy poco		1
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	
Algo		2
Bastante		3
Muy poco		5
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	
Bastante		4
Mucho		1
Muy poco		5
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Agresiones físicas de los alumnos hacia usted.	
Algo		3
Bastante		3
Nada		4
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Rivalidad entre grupos de profesores.	
Algo		2
Bastante		3
Mucho		3
Muy Poco		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	
Algo		5
Bastante		4
Mucho		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	
Algo		2
Bastante		3
Mucho		2
Muy Poco		2

(en blanco)

Total general	9
----------------------	----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.
--------------------------	--

Algo	4
------	---

Bastante	1
----------	---

Mucho	3
-------	---

Nada	1
------	---

(en blanco)

Total general	9
----------------------	----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).
--------------------------	---

Algo	2
------	---

Bastante	4
----------	---

Muy poco	3
----------	---

Nada	1
------	---

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Inestabilidad de mi puesto en la ciudad actual (cambio de ciudad).
--------------------------	---

Algo	2
------	---

Bastante	3
----------	---

Muy poco	2
----------	---

Nada	3
------	---

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Deficiente comunicación dentro del equipo de profesores.
--------------------------	---

Algo	5
------	---

Bastante	3
----------	---

Mucho	1
-------	---

Muy poco	1
----------	---

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Enfrentamientos en clase con los alumnos.
--------------------------	--

Algo	3
------	---

Mucho	1
-------	---

Muy poco	4
----------	---

Nada	1
------	---

(en blanco)

Total general	9
----------------------	----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Poca responsabilidad de la mayoría del personal del colegio
--------------------------	--

Algo	2
Bastante	3
Mucho	1
Muy poco	3
Nada	1

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Asistir a tutorías con los padres.
--------------------------	---

Algo	4
Bastante	3
Mucho	1
Muy poco	2

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.
--------------------------	--

Algo	5
Bastante	3
Muy poco	1
Nada	1

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.
--------------------------	--

Algo	1
Bastante	3
Mucho	3
Muy poco	3

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de La evaluación a los profesores.
--------------------------	--

Algo	5
Bastante	3
Muy poco	2

Total general	10
----------------------	-----------

Etiquetas de fila	Cuenta de Malas relaciones con superiores jerárquicos.	
Algo		6
Bastante		1
Mucho		2
Muy Poco		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	
Algo		7
Mucho		1
Muy Poco		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Pocos profesores para el número de alumnos que hay.	
Algo		1
Bastante		3
Mucho		1
Muy Poco		4
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	
Algo		4
Bastante		3
Mucho		1
Muy Poco		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.	
Algo		1
Bastante		6
Mucho		1
Muy Poco		1
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de La realización de cambios inadecuados.	
Algo		6
Bastante		3
Mucho		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de La constatación de que no me gusta la enseñanza.	
Algo		3
Bastante		2
Mucho		1
Muy Poco		3
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	
Algo		5
Bastante		2
Muy Poco		1
Nada		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de oportunidades para solicitar traslados.	
Algo		1
Bastante		3
Mucho		1
Muy Poco		3
Nada		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	
Algo		5
Bastante		1
Mucho		1
Muy Poco		3
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	
Algo		4
Bastante		3
Mucho		1
Muy Poco		1
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Desconsideraciones por parte de los alumnos.	
Algo		4
Bastante		4
Nada		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las a las que me enfrento.	
Algo		2
Bastante		5
Muy Poco		3
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	
Algo		2
Bastante		1
Mucho		2
Muy Poco		2
Nada		2
(en blanco)		
Total general		9

Etiquetas de fila	Cuenta de Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	
Algo		4
Bastante		1
Muy Poco		3
Nada		2
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.	
Algo		3
Bastante		5
Nada (en blanco)		1
Total general		9

Etiquetas de fila	Cuenta de Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.	
Algo		3
Bastante		3
Muy Poco		3
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.	
Algo		5
Bastante		2
Mucho		2
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	
Algo		3
Bastante		2
Mucho		4
Muy Poco		1
Total general		10

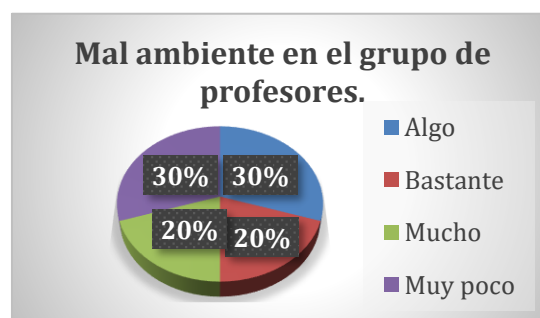
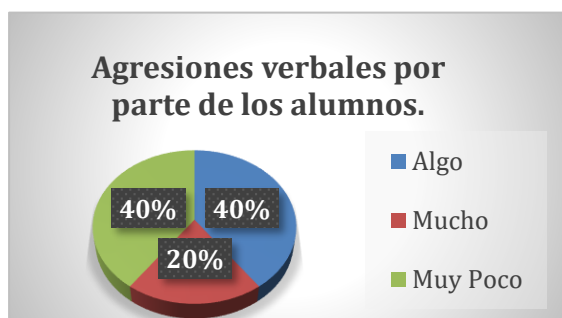
Etiquetas de fila	Cuenta de Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.	
Algo		4
Mucho		4
Muy Poco		1
Nada		1
Total general		10

Etiquetas de fila	Cuenta de Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	
--------------------------	---	--

Algo	2
Bastante	5
Muy Poco	2
Nada	1
Total general	10

Cuenta de Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.

Algo	3
Bastante	4
Mucho	1
Muy Poco	2
Total general	10



Cuenta de Indefinición de mis responsabilidades.

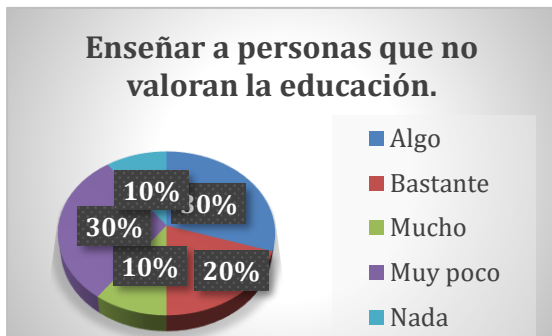
Algo	3
Bastante	5
Mucho	1
Muy Poco	1
Total general	10

Análisis en diagrama de torta para cada una de las preguntas de la encuesta realizada.

Pregunta No. 1

Pregunta No. 2

Pregunta No. 3



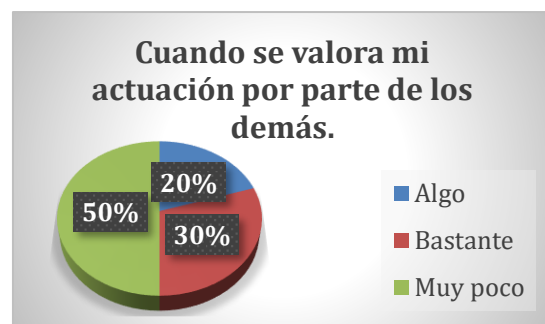
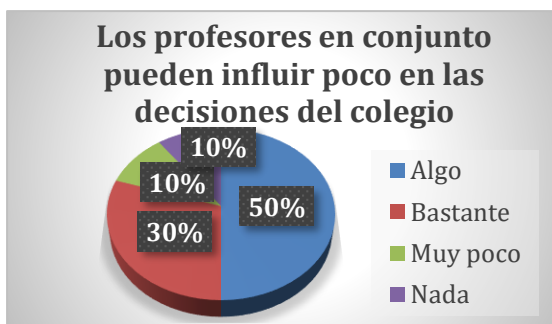
Pregunta No. 4



Pregunta No. 5

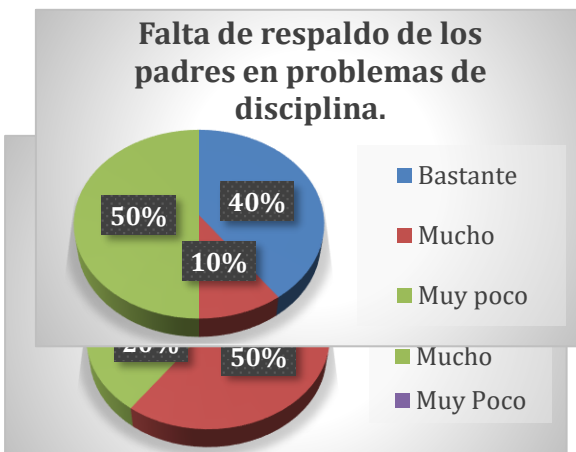
Pregunta

No. 6



Pregunta No. 7

Pregunta No. 8



Pregunta No. 9

Pregunta

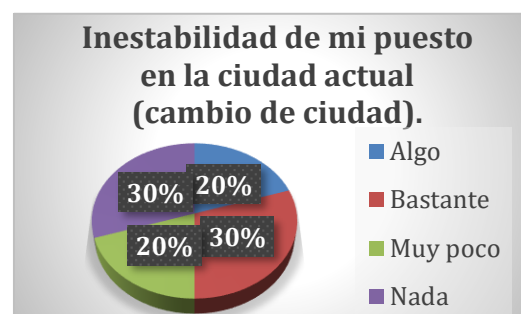
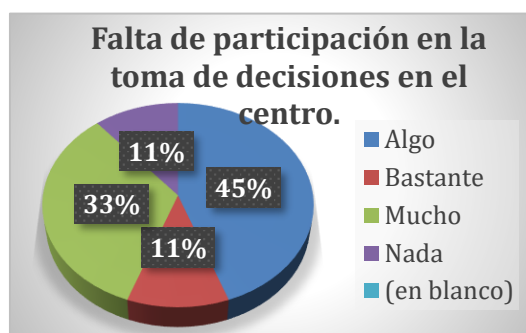
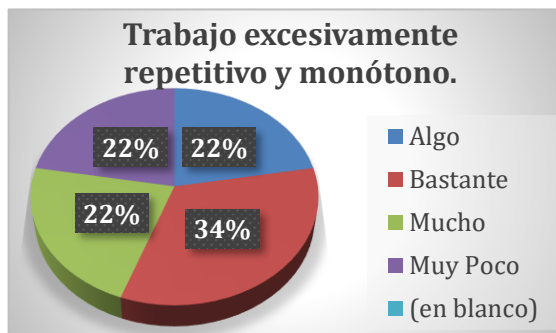
No. 10

Pregunta No. 11

Pregunta No. 12

Pregunta No. 13

Pregunta No. 14



Pregunta No. 15

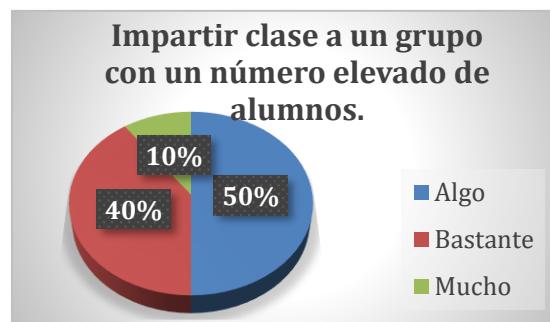
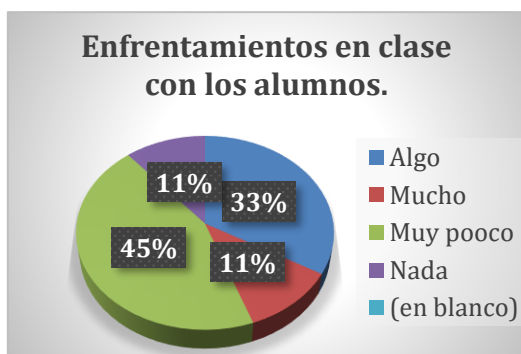
Pregunta

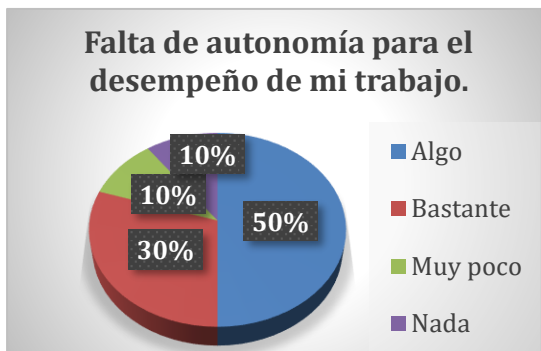
No. 16

Pregunta No. 17

Pregunta

No. 18





Pregunta No. 19



Pregunta

No. 20

Pregunta No. 21

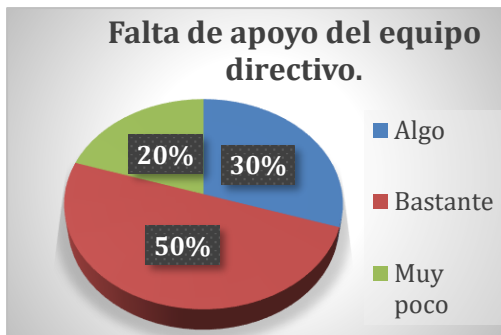
Pregunta No. 22



Pregunta No. 23

Pregunta No. 24





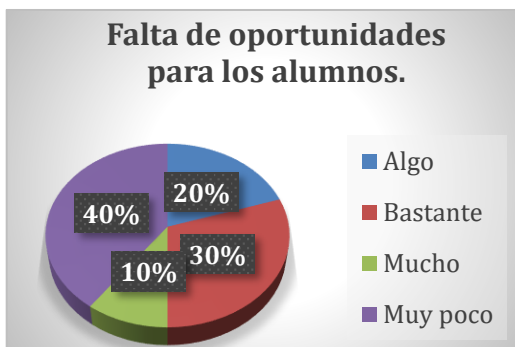
Pregunta No. 25



Pregunta No. 26

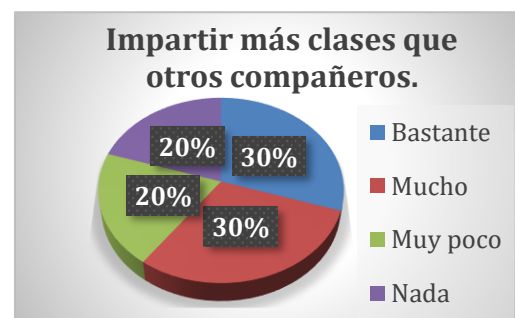


Pregunta No. 27



Pregunta

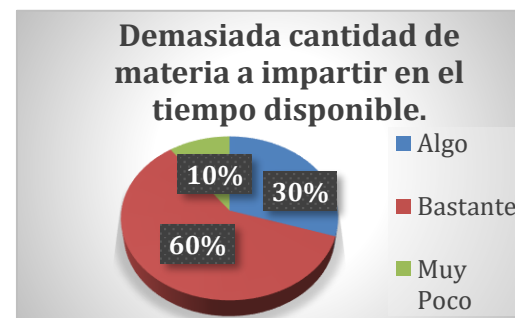
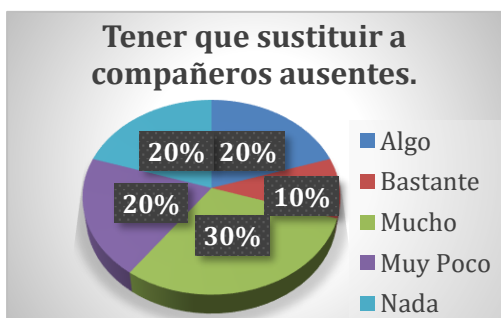
No. 28



Pregunta No. 29

Pregunta No.

30

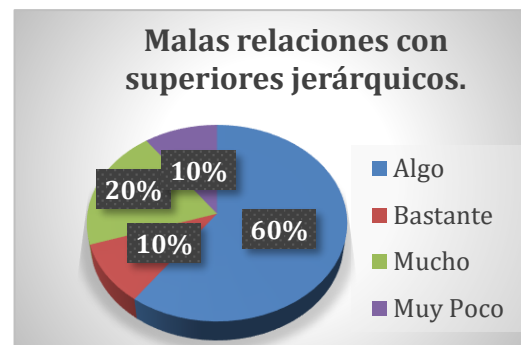


Pregunta No. 31



Pregunta No. 33

Pregunta No. 32



Pregunta

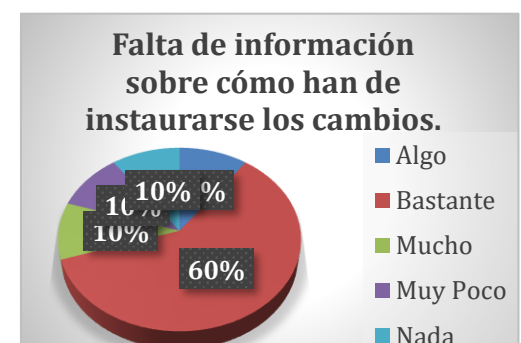
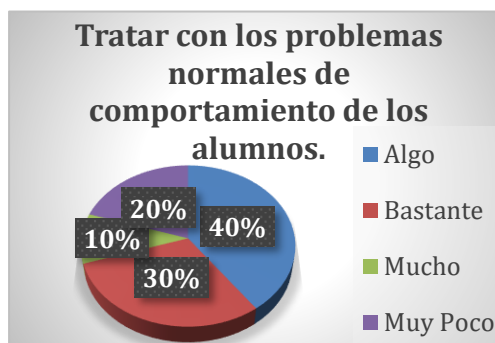
No. 34



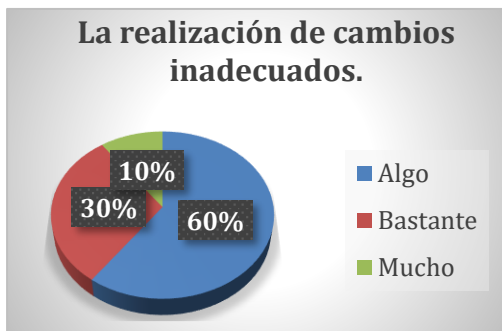
Pregunta No. 35



Pregunta No. 36



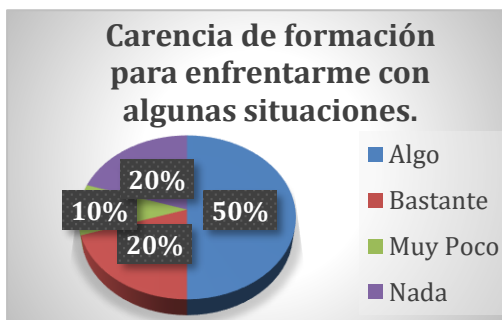
Pregunta No. 37



Pregunta No. 38



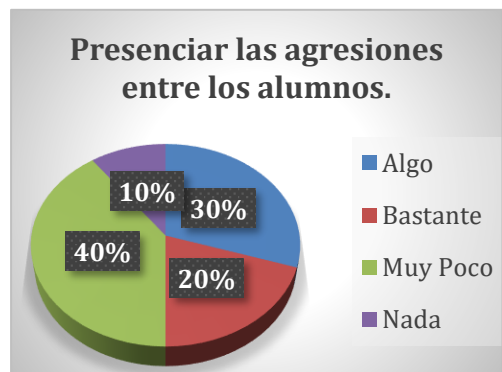
Pregunta No. 39



Pregunta No. 40



Pregunta No. 41



Pregunta No. 42



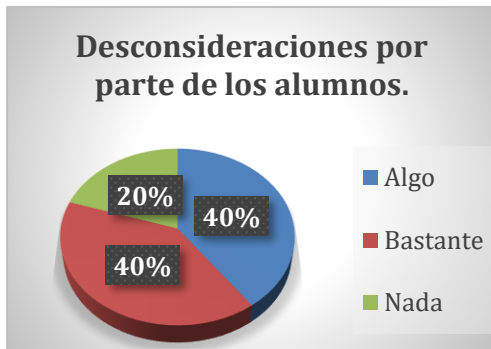
Pregunta No. 43



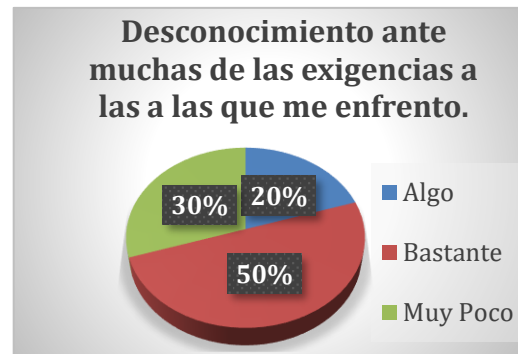
Pregunta No. 44



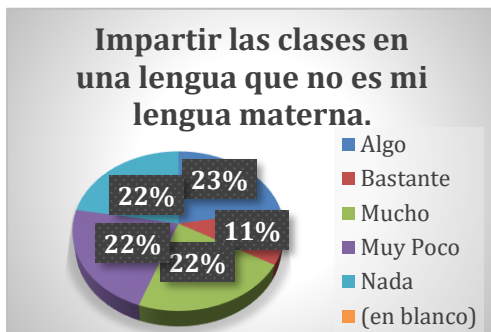
Pregunta No. 45



Pregunta No. 46



Pregunta No. 47



Pregunta No. 48



Pregunta No. 49



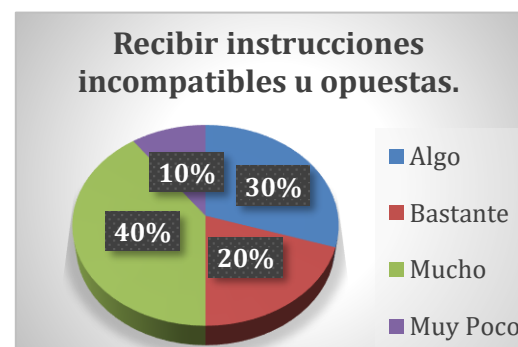
Pregunta No. 50



Pregunta No. 51



Pregunta No. 52



Pregunta No. 53



Pregunta No. 54



Pregunta No. 55



Pregunta No. 56

