

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA
EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TÉCNICO INDUSTRIAL DEL MUNICIPIO DE
FLORENCIA-CAQUETÁ

PRESENTA:

CRISTHIAN FELIPE MOGOLLON DELGADO, CODIGO 1712410055

JUAN PABLO OBANDO YANGUAS, CODIGO 1621026151

LADY JOHANA LEON RODRIGUEZ, CODIGO 1811982870

MARICEL MARIN SIERRA, CODIGO 1321110143

VERONICA MARIN ACEVEDO, CODIGO 1811980202

SUPERVISOR:

TRIVINO JAIMES JOHANNA MARCELA, MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DE 2020.

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema	2
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Estrés laboral.....	5
Bienestar laboral.....	5
Enfermedad profesional.....	5
Síndrome de Burnout.....	5
Pandemia.....	6
Marco teórico.....	6
Modelo de Facetas de Beehr y Newman.....	6
Síndrome de Burnout bajo el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)	7
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	10
Tipo y diseño de investigación.....	10
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	11
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados.....	12
Discusión.....	16
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas	21
Anexos.....	23
Anexo 1. Formato encuesta	23
Anexo 2. Consentimiento informado	29
Anexo 3. Resultados encuesta	31
Anexo 4. Propuesta de investigación	39
Anexo 5. Link del material multimedia.....	41

Lista de figuras

iii

Figura 1. Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman.....	7
Figura 2. Causas estrés laboral en tiempos de pandemia	14
Figura 3. Causas estrés laboral en tiempos de pandemia	15
Figura 4. Intentos realizados por los docentes para aliviar el estrés	16

Resumen.

La pandemia del Covid-19 ha aumentado los riesgos psicosociales en los docentes puesto que genera mayor estrés laboral causado por el teletrabajo, por tal motivo, es necesario buscar estrategias que permitan disminuir dicho estrés y aprender a distribuir tiempos laborales, familiares, de ocio y tiempo libre. Motivo por el cual, la presente investigación pretende dar conocer estrategias que se pueden implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los profesores de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá, para lo cual, la investigación cuenta con enfoque cuantitativo, mediante diseño no experimental, con alcance descriptivo, aplicado mediante encuesta a 48 docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá. Se determinó como el estrés laboral en ambientes virtuales generan un factor de riesgo psicosocial, desde la vida personal, social y laboral de los docentes, los cuales al no ser manejados o tratados de forma adecuada conllevan a aumentar los niveles de estrés en las personas, para lo cual se deben aplicar estrategias basadas en concientización, afrontamiento y autocontrol.

Palabras clave: Estrés laboral, Enfermedad profesional, Enfermedad mental, Estrategias educativas, Profesionales de la educación.

Capítulo 1.

Introducción.

A continuación, se presenta la situación, problemática, o necesidad objeto del presente estudio, centrado en el estrés laboral de los docentes en tiempos de pandemia.

Descripción del contexto general del tema.

Actualmente la pandemia generada por el COVID 19 no sólo causó una enfermedad física, sino que debido a las medidas extremas que los gobiernos tuvieron que tomar para proteger la salud de sus ciudadanos, el distanciamiento físico y social, generaron diversas enfermedades psicológicas; específicamente al hablar de Colombia los factores de riesgos psicosociales laborales han creado un vínculo con la organización de las actividades, esto sucede porque gran parte de las ocupaciones pasaron de la presencialidad a la virtualidad, guardando aún mayor correlación con el estrés y sus derivaciones en el estado físico y mental de los colaboradores.

En Colombia, de acuerdo con el último informe del Ministerio del Trabajo (como se citó en SURA, 2020) las enfermedades mentales son causadas por la depresión, ansiedad, estrés, entre otros factores que generan riesgos psicosociales en las personas, por tal motivo, las últimas estadísticas de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema Nacional de Riesgos Profesionales en Colombia (como se citó en SURA, 2020) dichos riesgos psicosociales ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergnómicos, ya que los resultados mostraron que entre el 20% y 33% de los recursos humanos manifiestan tener estrés relacionado con su ocupación profesional, y encaminado a la actualidad en tiempos de pandemia estos indicadores suben progresivamente porque la virtualidad desorganizó en varias personas tiempos de trabajo, de compartir en familia, de ocio y tiempo libre.

Planteamiento del problema

El estrés laboral es una enfermedad que desde hace muchos años ha estado presente en las personas con vida profesional activa, puesto que se desata por diversas causas tales como falta de motivación, sobre carga de tareas, acoso laboral, bajas

expectativas económicas, entre otros. No obstante, en la actualidad debido a la pandemia mundial generada por el COVID 19 dicho estrés laboral se ha visto aún más marcado porque bastantes profesiones u ocupaciones pasaron de la presencialidad a la virtualidad generando un gran impacto en materia psicológica de los trabajadores, como también desafíos laborales para poder cumplir con todas las obligaciones, formando naturalmente en las personas diversas enfermedades psicológicas ya que produce ansiedad, estrés y soledad para algunos individuos, puesto que el aislamiento y distanciamiento físico los alejó de sus seres queridos.

Ahora, el confinamiento obligó a las escuelas, colegios y universidades a dictar sus clases de forma virtual para poder seguir con la educación en todos los niveles, donde para muchas personas la carga laboral creció y el tiempo que pueden compartir con sus familias es bajo, es decir, la parte psicosocial puntualmente de los docentes se ha visto afectada ya que la relación familia-trabajo-tiempo libre-ocio se convirtió en un desafío de manejo del tiempo, generando de esta manera en los docentes mayor estrés laboral, necesitando idear estrategias para disminuir dicho impacto en los instructores objeto estudio de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial – Florencia Caquetá.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles estrategias se pueden implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá?

Objetivo general.

Identificar estrategias que se pueden implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá

Objetivos específicos.

Conocer las causales del estrés laboral generado por el teletrabajo de los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá

Analizar las casuales laborales que influyen en el estrés laboral generado por el teletrabajo de los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá

Establecer estrategias que se puedan implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá

Justificación.

El bienestar laboral de las personas es importante desde la Organización Mundial de la Salud incluso a los empleadores y trabajadores de cada una de las empresas formales e informales que existen a nivel mundial, donde siempre se han presentado riesgos psicosociales que se puedan generar por las actividades laborales, sin embargo, desde la pandemia del Covid-19, de acuerdo a los informes de enfermedades mentales (como se citó en Fernandez y Alencar, 2020) éstas han aumentado por las cargas excesivas de trabajo, condicionales laborales, bajos salarios, sentimientos de angustia, miedo e impotencia, entre otros.

Ahora, de los sectores principalmente afectados por esta situación es la educación, pasando de la presencialidad a la virtualidad en todos los niveles de formación, creando de esta manera mayor estrés laboral a los docentes que trabajan cada día por formar personas íntegras para el desarrollo del país, donde muchos de éstos acostumbrados a su formación presencial han tenido que implementar estrategias de enseñanza virtuales para educar a cada uno de sus estudiantes, entregando más tiempo laboral de lo habitual, cambiando el tiempo en familia o de ocio para cumplir con sus obligaciones, generando de esta manera mayor estrés y así mismo enfermedades tales como el síndrome de Burnout, el cual afecta la calidad de vida en los profesores, por tal motivo, la presente

investigación esta dirigida a crear estrategias que permitan disminuir dicho estrés, conociendo las principales causales que fomentan esta enfermedad en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá, con el fin de coadyuvar a mejorar la calidad de vida laboral de ellos y así mismo contribuir a optimizar el bienestar de los docentes.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual

A continuación, se dan a conocer las variables más significativas de la presente investigación.

Estrés laboral.

Obando, Calero, Carpio y Fernández (2017) definen el estrés laboral como la saturación mental y física en los trabajadores, derivado de las actividades laborales, físicas y sociales que posee cada persona y su entorno, causando disminución en la efectividad y eficiencia productiva, afectando la calidad de vida del sujeto (p.342).

Bienestar laboral.

Calderón, Laca, & Pandp (2017) afirman que es el nivel de satisfacción laboral que está relacionado con la calidad de vida, desempeño, entorno, motivación y vida personal de cada ser humano, donde las organizaciones obtienen mejores resultados cuando establecen un programa laboral que favorezca el ambiente de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales (p.161).

Enfermedad profesional.

Minsalud (2020) define la enfermedad profesional como la afectación física y/o mental de un trabajador la cual es contraída por la exposición a riesgos causados por el desarrollo de actividades ocupacionales, están estipuladas en el Decreto 1477 de 2014 para el caso de Colombia.

Síndrome de Burnout.

Méndez (2004) afirma que el síndrome de Burnout es la principal causa de la enfermedad laboral, reflejada en la calidad de vida de los trabajadores por motivos de

estrés laboral crónico, generando directamente un desgaste profesional que conduce al cansancio físico y emocional (p.45).

Pandemia.

La Organización Mundial de la Salud (2010) define la pandemia como una enfermedad que se propaga a nivel mundial, generalmente surge por un nuevo virus, motivo por el cual, las personas y/o animales deben tomar medidas de aislamiento puesto que dependiendo del virus algunos tienen tratamiento y otros no.

Marco teórico.

El estrés laboral es producido por varios factores, desde personales hasta medioambientales, motivo por el cual, la presente investigación está basada en el modelo interaccional sobre el estrés laboral, específicamente el “Modelo de Facetas de Beehr y Newman” creada a partir del año 1978 donde ha sido modificada y ajustada a través de los años, la cual sigue siendo aplicada en la actualidad por su eficiencia en la obtención de resultados de varias investigaciones.

Por otra parte, como consecuencia del estrés laboral se trae a colación el “Síndrome de Burnout” también conocido como “quemarse por el trabajo”, el cual ha sido motivo de estudio por ser una de los primordiales orígenes de desgaste de las personas desde planos psicológicos hasta físicos, proponiendo estrategias de afrontamiento como el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993).

Modelo de Facetas de Beehr y Newman.

Ubica el estrés laboral desde dos facetas, la primero está basada en la consecuencia de esta enfermedad como las personales y segundo, faceta medioambiental que es producido por la primera faceta. (Beehr & Newman, 1978)

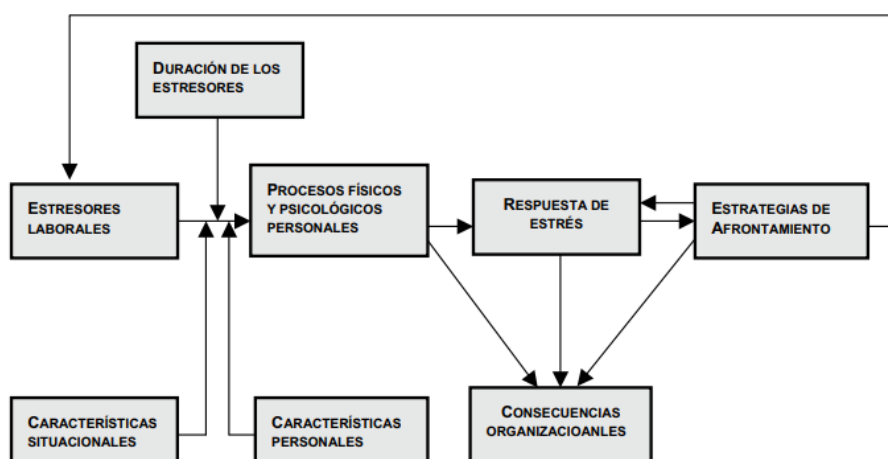
Las consecuencias personales hacen referencia sobre las condiciones experienciales, conformadas por los datos socio-demográficos, personalidad, rasgos del individuo y la duración (Rodríguez & Rivas, 2011), es decir, el tiempo en que la situación se presenta, motivo por el cual, la persona al interactuar con los estímulos del ambiente, como el entorno y el contexto, se generan distintos estresores que producen variabilidad en la respuesta del estrés ocupacional. (Riaño, 2016)

Ahora, al existir consecuencias personales por el estrés ocupacional, directamente se produce la variable de consecuencias organizativas, la cual esta compuesta por las actitudes de los trabajadores en escenarios de estrés, generando trascendencias directas en la eficacia del desarrollo de las actividades laborales, tales como rotación, nivel de rendimiento, absentismo, entre otros. (McGrath & Beehr, 1990)

Posteriormente, se creó una nueva versión de este modelo, donde la faceta medio ambiental se divide en 2, las características de la situación y los estresores laborales, moderando la relación existente entre los estresores, respuesta de estrés y las demás variables del proceso, entrando a jugar un papel muy importante las características personales, el “afrontamiento y adaptación”, éste último para indicar medidas o “estrategias de afrontamiento” que permitan mejorar aquellas dificultades que son producidas por los estresores generados por el ambiente de la organización, optimando las consecuencias generadas por los estresores, en respuesta a lo causado a nivel empresarial. (Rodriguez Carvajal y de Rivas Hermosilla., 2011, como se citó en Moreno, 2016).

A continuación, en la figura 1 se da conocer como el modelo de las facetas de Beehr y Newman, el cual explica lo anteriormente mencionado.

Figura 1. Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman.



Fuente: (Beehr & Newman, 1978, p.677)

Síndrome de Burnout bajo el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)

Los cambios en el contexto sociocultural y laboral han generado en las últimas décadas nuevas exigencias en el trabajo, produciendo riesgos psicosociales en las personas, como lo es el síndrome de Burnout, caracterizado principalmente por el decaimiento emocional, formando consecuencias negativas psicológicas en los seres humanos como agresividad, ansiedad, miedo, desaliento, aislamiento y enojo, así mismo, crea consecuencias en el área física, tales como fatiga, problemas cardiacos, gastrointestinales o trastornos psicosomáticos, y por último, produce a nivel organizacional actitudes negativas en el trabajo o hacia los compañeros (en este caso alumnos), incumplimiento de tareas, ausentismo laboral, accidentes laborales y déficit en la calidad de relaciones interpersonales tanto en el trabajo como en la familia. (Gil-Monte, 2005)

Es por esto, que se debe implementar métodos para disminuir el riesgo de padecer este síndrome, para lo cual existe una relación entre Burnout y las estrategias de afrontamiento propuestas en el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993, como se citó en Martínez, 2015) porque consideran que el estrés laboral se genera cuando las estrategias aplicadas para combatirlo no son eficaces o efectivas, produciendo en las personas la sensación de sentirse gastado, presionado y tensionado, motivo el cual, proponen la despersonalización como una estrategia de afrontamiento, donde busca que el individuo se aleje emocionalmente de todo aquello que lo daña, por lo cual, “se deben analizar los procesos que originan el estrés laboral, mejorando así calidad de vida personal y laboral”. (Aldrete, Pando, Aranda, & Balcázar, 2003, p.2)

Marco Empírico.

Para la presente investigación se encontraron 5 estudios catalogados como los más importantes sobre el estrés laboral y estrategias para disminuirlo realizados a nivel internacional y nacional, los cuales se encuentran desde el año 2015 hasta el 2019, siendo revisiones que coadyuvan al presente estudio, cabe resaltar, que ninguna hace referencia sobre “tiempos de pandemia”, ya que es el componente diferencial de esta investigación,

como también porque es una situación que se generó en el año 2020 a causa del Covid-19.

Dando inicio a nivel internacional, para el año 2017 en Venezuela, Millá, Calvanese y D'Aubeterre publicaron el artículo “Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios”, en el cual buscaron conocer las consecuencias sobre el efecto que es generado por el estrés en los colaboradores, valorando las condiciones de ambiente laboral y el bienestar psicológico, donde por medio de investigación tipo cuantitativa, aplicaron cuestionario de condiciones de trabajo e inventario de percepción de estresores en docentes universitarios a 903 docentes, evidenciaron que el estrés laboral en ellos proviene de aspectos económicos, políticos, materiales y condiciones laborales, los cuales afectan directamente en el bienestar psicológico de los mismos. (Millán, Calvanese, & D'Aubeterre, 2017)

En el estudio denominado “Estrategias para reducir el estrés laboral en el grupo de docentes de la unidad educativa José Joaquín de Olmedo de la Ciudad de Cayambe, 2015” del año 2016 desarrollada en Tulcán-Ecuador por Dayana Ruiz, implementó una estrategia de prevención en salud mental, que permitiera disminuir en los profesores el estrés generado por las actividades laborales; mediante investigación tipo cuantitativa aplicando método sintético y deductivo, utilizando observación científica logró demostrar la efectividad de la estrategia de intervención en salud mental y la eficacia que tiene en los docentes que presentan estrés mental, aplicando técnicas de concientización, autocontrol y afrontamiento. (Ruiz, 2016)

Ahora, para el año 2015 en Ecuador, María Barba, Mayra Guerrero y Dayana Ruiz publicaron el estudio “Estrategia preventiva en salud mental para docentes con estrés laboral”, donde por medio de una propuesta realizaron un plan de arbitraje en salud mental para disminuir el estrés laboral en los educadores, en la cual mediante investigación tipo cuantitativa, aplicaron encuesta, entrevista y método de observación a 18 docentes de la Unidad Educativa José Joaquín de Olmedo, lograron crear un plan de intervención estructurado en etapas de concientización, afrontamiento y autocontrol, que permiten disminuir el estrés laboral mediante la identificación de los factores estresores y recuperación de la salud mental. (Barba, Guerrero, & Ruiz, 2015)

Pasando a nivel nacional, en el año 2019 en Bogotá, Lemos, Calle, Roldán, Valencia, Orejuela y Román publicaron la investigación “Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos”, en la que buscaron evaluar los factores psicosociales que están asociados con el estrés, en el cual tomaron como muestra 31 profesores que mediante investigación cuantitativa con diseño descriptivo correlacional, utilizando cuestionario de ansiedad generalizada GAD-7 y cuestionario de salud del paciente PHQ-9, lograron demostrar que la mayoría de docentes presentan altos niveles de estrés, afectando la interferencia familia-trabajo y teniendo poco control del mismo. (Lemos, Calle, Roldán, Valencia, Orejuela y Román, 2019)

Para finalizar, en Tolima para el año 2019, Jorge Posada, Paula Molano, Ronald Parra, Francy Brito y Edward Rubio realizaron el estudio “Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia” donde buscaron analizar aquellos factores más importantes que influyen en el síndrome de Burnout en los educadores puesto que son los más susceptibles a padecer este síndrome, para lo cual en el estudio se utilizó diseño descriptivo correlacional mediante cuestionario validado por la prueba Alfa de Cronbach, donde fue aplicado a 54 docentes, evidenciando que los docentes suelen padecer de este síndrome por trabajar varias horas extras, falta de espacios de comunicación intralaborales y extralaborales, salarios bajos, falta de apoyo y dificultad para comunicación con los padres de familia de los alumnos. (Posada, Molano, Parra, Brito, & Rubio, 2019)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación está basada en enfoque cuantitativo, en razón a que muestra un conjunto de procesos secuenciales, partiendo de la idea del aumento del estrés laboral en tiempo de pandemia, buscando analizar información en base al método deductivo, generando estrategias para disminuir el estrés laboral en docentes. El diseño del proyecto es no experimental con alcance descriptivo, debido a que se da a conocer una

representación sobre el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de la sección de bachillerato (Sampieri, Collado, & Baptista, 2010)

Participantes.

La población y muestra se entiende de acuerdo con Sampieri, Collado, y Baptista (2010) como un grupo de personas, con características y perfiles especiales, puede ser un grupo, comunidad, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que pueda ser sometido a un análisis, por tal motivo, en el presente estudio son los docentes del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia del departamento de Caquetá, tomando como muestra específicamente a 48 docentes pertenecientes a la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial, para lo cual se utilizó muestreo por conveniencia – no probabilístico y no aleatorio, siendo una muestra representativa de la institución, puesto que la sección de bachillerato está compuesta por un total de 53 docentes, donde el 37,5% son mujeres y el 62,5% son hombres, quienes se caracterizan por estar en un rango de edad entre los 26 a 62 años, los cuales son profesionales en diversas materias de licenciaturas, laboran actualmente como instructores de la sección de bachillerato en el Instituto Técnico Industrial y residen en Florencia-Caquetá.

Instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se elaboró una encuesta (ver Anexo 1) compuesta por 21 preguntas basadas en características sociodemográficas, evaluación del estrés laboral y afectaciones físicas producidas por el estrés laboral, el cual fue aplicado de forma virtual mediante la herramienta de Google Forms y calificado con la escala de medición por reactivos, puesto que fue la que permitió realizar breves descripciones a cada categoría y que el encuestado contará con la libertad de seleccionar la respuesta que mejor describiera su posición de acuerdo a su experiencia laboral, de esta manera se obtuvo información que permitió analizar las casuales laborales que influyen en el estrés laboral las cuales afectan física y mentalmente a los docentes.

Estrategia del análisis de datos.

Los datos recolectados se tabularon por medio el programa informático de Microsoft Excel, ya que permite realizar diferentes trabajos contables, financieros y estadísticos porque cuenta con varias funciones para trabajar en hojas de cálculo, para lo cual en la presente investigación coadyuvo a reunir todas las respuestas, donde posteriormente se graficó cada una de estas, obteniendo una visión más clara de cada ítem para su posterior análisis.

Consideraciones éticas.

Para llevar a cabo la recolección de datos del presente estudio “Estrategias para el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial del municipio de Florencia-Caquetá”, se realizó un consentimiento informado y declaración bajo lo señalado en la Ley 1090 de 2006 basado en la responsabilidad, estándares morales y legales, y confidencialidad, así mismo lo señalado en la Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones, dando a conocer aspectos éticos de la investigación en seres humanos como el objetivo del plan de mejora, posibles beneficios y posibles riesgos, el cual fue firmado por Carlos Adrián Obando Yanguas quien desempeña el cargo de rector de esta institución. (Ver anexo 2)

Capítulo 4.

Resultados.

El desarrollo de la presente investigación posibilitó identificar las estrategias que se pueden implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los docentes, las cuales fueron establecidas mediante el aporte obtenido de la práctica en psicología laboral, para lo cual se tuvo un primer acercamiento en base a dos modelos teóricos sobre el estrés laboral, consecuencias y estrategias de afrontamiento, donde incidieron en la identificación de 12 causas y 14 consecuencias que son generadas por el estrés laboral, las cuales fueron variables que ofrecen soporte y consistencia en el conocimiento de las causales que influyen en el estrés laboral generadas por el

teletrabajo, consecutivamente, se plantearon los aspectos que no le permiten a los docentes tener control sobre el desarrollo de sus actividades laborales.

Posteriormente, se aplicó la encuesta a 48 docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá (Ver Anexo 3), caracterizándose porque el 62,5% de los docentes son hombres, mientras que las mujeres representan el 37,5% de la muestra estudiada, para lo cual son profesionales en licenciatura que se encuentran entre los 26 a 62 años de edad, donde el 39,6% están dentro de los 36 a 50, luego el 22,9% pertenecen a los 51 a 60 años, el 20,8% son de 26 a 35 años y el 16,7% tienen 61 y 62 años.

Los docentes dictan formación en grados de sexto a undécimo de bachillerato, en áreas como tecnología, ciencias naturales, ciencias sociales, matemáticas, educación ambiental, educación física, idiomas y ética, donde el 58,3% han laborado en la institución durante 8 años o más, el 18,8% de 5 a 6 años, el 14,6% de 2 a 3 años, el 2,1% de 7 a 8 años, y solo uno de ellos inferior a un año.

Conociendo la información sociodemográfica de la muestra aplicada, se conocieron las causales del estrés laboral generado por el teletrabajo de los docentes, cabe resaltar que, se utilizó una pequeña comparación del estrés causado antes y durante la cuarentena, que obligó a los docentes a trabajar y dar formación por medio de la virtualidad.

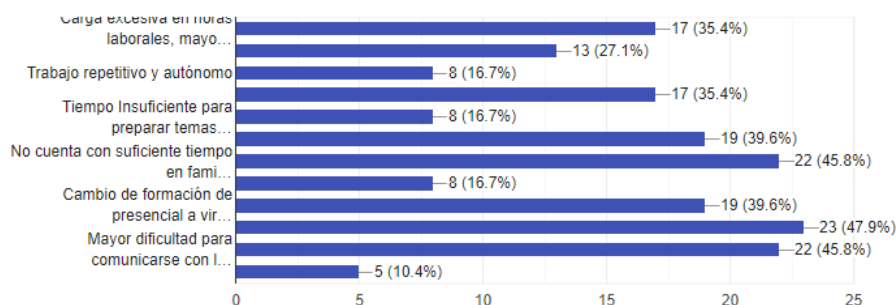
Para lo cual, el 83,3% de los encuestados manifestaron haberse sentido estresados en el trabajo, donde el 89,6% afirmaron que el estrés laboral aumentó desde el confinamiento generado por el Covid-19, en el cual el 54,2% de las personas calificaron el nivel de estrés como moderado, mientras el 37,5% consideraron un nivel alto de estrés. Para hacer ampliación sobre el tiempo que han experimentado estrés, el 52,1% demostraron que empezaron a sentir estrés desde el confinamiento, no obstante, el 14,6% afirmaron que desde hace 4 a 6 meses y el 12,5% de a 1 a 3 meses, es decir, después de haber iniciado el confinamiento.

Por tal motivo, se analizaron las causales laborales que influyen en el estrés laboral generado por el teletrabajo, haciendo una comparación del estrés laboral en tiempos normales y en tiempos de pandemia, obteniendo en los resultados más

significativos que en un 41,7% no tienen tiempo suficiente en familia, en el 35,4% no tienen tiempo suficiente para cumplir con todas las actividades laborales, incluyendo formación e informes a presentar y un 33,3% no tienen tiempo suficiente para evaluar trabajos asignados a los estudiantes.

Ahora, desde el confinamiento por el Covid-19 los índices de aspectos que causan mayor estrés laboral aumentan (ver figura 2), porque en un 47,9% se presenta dificultad para comunicarse con los estudiantes, el 45,8% no cuentan con suficiente tiempo en familia, para descansar, tiempo libre o de ocio, en otro 45,8% presentan mayor dificultad para comunicarse con los padres de familia, en un 39,6% no tienen tiempo suficiente para evaluar trabajos asignados a los estudiantes, un 35,4% es por tiempo insuficiente para cumplir con todas las actividades laborales, incluyendo formación e informes a presentar, y en el 35,4% manifiestan tener cargas excesivas en horas laborales, mayores de una jornada de 8 horas.

Figura 2. Causas estrés laboral en tiempos de pandemia



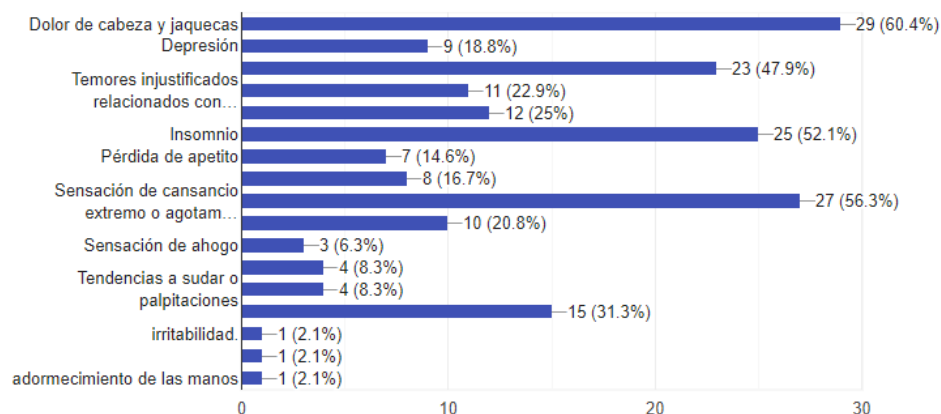
Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta lo anterior, el 58,3% afirmaron que el ritmo de trabajo es incontrolable, para lo cual se analiza el equilibrio en la vida de cada uno, puesto que el 37,5% de los docentes no tienen equilibrio entre el trabajo y su vida personal, el 41,7% no consideraron tener equilibrio entre el trabajo y su vida familiar, donde el 39,6% manifestaron que el estrés laboral les ha generado inconvenientes con su núcleo familiar, afirmando el 52,1% que la situación que mejor describe sus vidas actuales es que trabajan

desde temprano, hasta altas horas de la noche para poder cumplir con sus obligaciones laborales, y el 45,8% trabajan largas horas para poder cumplir sus objetivos.

Así mismo, se puede observar que cuando no involucra a una persona lo que ha causado mayor estrés laboral es el ambiente de trabajo virtual en un 62,5%, el volumen de trabajo en un 47,9% y en un 31,3% la naturaleza de trabajo y sus responsabilidades.

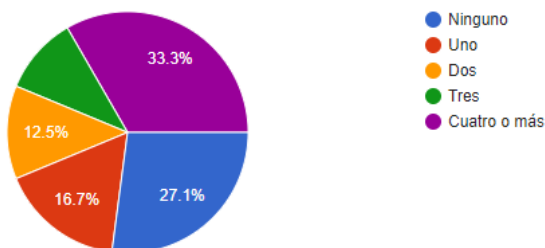
Figura 3. Causas estrés laboral en tiempos de pandemia



Fuente: Elaboración propia

Es por esto, que como se puede observar en la figura 3 se generan consecuencias físicas y mentales en los docentes, para lo cual se presenta dolor de cabeza y jaquecas en un 60,4%, sensación de cansancio extremo o agotamiento en un 56,3%, insomnio en un 52,1%, alteraciones frecuentes de ánimo en un 47,9%, sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo en un 31,3%, y depresión en un 18,8%. Teniendo en cuenta lo anterior, se observa los intentos que han realizado para aliviar el estrés laboral (ver Figura 4), donde el 33,3% afirman haber intentado más de 4 veces, el 27,1% ningún intento, el 16,7% un intento, el 12,5% dos intentos y el 10,4% tres intentos. 3

Figura 4. Intentos realizados por los docentes para aliviar el estrés



Fuente: Elaboración propia

Es así como el 83,3% afirmaron que se deben aplicar estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempo normales de trabajo y el 91,7% manifestaron que estas estrategias deben ser ejecutadas en tiempos de pandemia.

Discusión.

La presente investigación está relacionada en primer momento con el modelo de Facetas de Beehr y Newman, puesto que sostienen que el hecho de que las personas se quemen en el trabajo, genera consecuencias negativas para su salud., las cuales son causadas por condiciones personales y facetas medioambientales, relacionada esta última con el contexto y el entorno, creando diversos estresores que son respuesta del desarrollo de las actividades ocupacionales.

No obstante, como afirman estos autores no solo se generan consecuencias negativas en los trabajadores, sino también en la organización, en este caso la institución educativa, puesto que disminuye la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las obligaciones y actividades laborales, motivo por el cual, desde el área de salud ocupacional de la institución hasta cada trabajador debe implementar estrategias que le permitan disminuir los niveles de estrés laboral y en lo posible evitarlo, para lo cual se debe iniciar con el estudio y análisis de las características de la situación, los estresores laborales y demás variables del proceso; investigación que fue realizada en la presente

práctica en psicología laboral, encontrando que por la pandemia causada por el virus conocido como Covid-19, se han incrementado los estresores laborales en los docentes, ya que la principal variable es el tiempo, donde se pudo comprobar que tienen menos tiempo para realizar actividades como formación e informes a presentar, evaluar trabajos asignados a los estudiantes y no les queda tiempo para compartir en familia, porque tienen cargas excesivas de horas laborales, mayores de una jornada de 8 horas, así mismo, existe otra variable que es la comunicación, ya que es más complejo dictar formación porque no existe la misma calidad de comunicación con los estudiantes, como con sus padres de familia cuando es necesario.

Es por esto, que se generan repercusiones negativas en la salud de los docentes, como lo es dolor de cabeza y jaquecas, sensación de cansancio extremo o agotamiento, insomnio, alteraciones frecuentes de ánimo, sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo y depresión, es decir, se evidencia claramente la presencia del Síndrome de Burnout, motivo por el cual es necesario implementar medidas estratégicas que permitan disminuir el estrés ocupacional en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá, con el fin de mejorar aquellas dificultades que son generadas por los estresores producidos por el ambiente organizacional, específicamente el trabajo realizado de forma virtual.

En este punto es donde se unen el modelo de Facetas de Beehr y Newman y el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993), puesto que los dos buscan disminuir el estrés laboral y/o Síndrome de Burnout, para lo cual se deben utilizar estrategias de afrontamiento, cabe resaltar, que como se pudo comprobar en la presente investigación, algunos docentes han venido intentado realizar técnicas que les ayuden a combatir esta enfermedad, sin embargo, no han sido eficientes, afirmando de esta manera el modelo de Cox, Kuk y Leiter, que indican que el estrés laboral es producido cuando las estrategias aplicadas para combatirlo no son eficaces o efectivas, generando en las personas la sensación de sentirse gastado, presionado y tensionado.

Es así como en busca de mejorar la calidad de vida y bienestar en los docentes se planteó una propuesta de investigación que busca disminuir el estrés laboral (Ver Anexo 4), la cual está basada en tres etapas, concientización, afrontamiento y autocontrol, donde

primero se debe concientizar a los docentes sobre la importancia de la salud mental y los factores que la desestabilizan, segundo crear, enseñar y desarrollar recursos personales que afronten el estrés, para esta etapa es importante haber generado autoconciencia para poder así aplicarla de manera individual y conseguir mejores resultados, y por último se encuentra la etapa de autocontrol mediante la autovaloración, sugestión, persuasión y mediación personal de cada trabajador, de tal manera que realicen una evaluación cognitiva, psicofisiológica y motora que le permitan tener control ante cualquier situación que se les presente.

Cabe resaltar, que esta propuesta fue realizada, no sólo con los hallazgos obtenidos tras la aplicación de la encuesta a los docentes y las teorías anteriormente planteadas, ya que, se tomó como base los estudios realizados a nivel internacional y nacional, sobre el estrés laboral y estrategias para disminuirlo, es decir, los factores estresores permitieron formular la encuesta para su posterior aplicación, luego con los resultados que obtenidos y estudios como el de Barba, Guerrero, & Ruiz (2015) se plantearon las estrategias fomentadas en concientización, afrontamiento y autocontrol.

Conclusiones.

Las estrategias que se pueden implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés están relacionadas con la concientización, afrontamiento y autocontrol, variables que deben ser aplicadas de manera personal y grupal en las organizaciones. Primero a nivel personal porque depende de cada individuo el resultado, es decir, si realiza una buena evaluación de sus comportamientos y factores sobre los estresores laborales que le afectan en su vida, podrá ejecutar acciones de afrontamiento tales como técnicas de relajación, realizar rutinas de ejercicio, evitar consumir bebidas con altos niveles de cafeína, distribuir tiempos de trabajo, de ocio y en familia, establecer prioridades, descansar lo suficiente y realizar pausas activas.

Segundo, a nivel organizacional porque es deber de la institución ofrecer apoyos como talleres o charlas educativas que enseñen causas, consecuencias y síntomas del estrés a toda su comunidad, de la misma manera, brindar apoyo psicológico a sus colaboradores, esto debe ser parte de las prioridades de la institución, porque es

importante la salud mental y física de los docentes, y segundo el hecho que los colaboradores padezcan estrés laboral y/o Síndrome de Burnout afecta directamente la productividad, rendimiento y eficacia de las actividades que desarrollan las personas, bajando de esta manera los beneficios que son ofrecidos para sus estudiantes y las actividades internas de la institución.

Para finalizar, con el desarrollo del presente estudio se dio respuesta a la pregunta de investigación, para lo cual se realizaron las estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá (ver Anexo 4), las cuales están fundamentadas en dos modelos teóricos, el modelo de Facetas de Beehr y Newman y el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993), así mismo, en base al conocimiento de los estresores laborales que se han venido presentando desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad, cabe resaltar, que estas estrategias pueden ser aplicadas en lo que falta para que se acabe la pandemia, como también después de esta, o si a futuro se llegara a presentar otra pandemia, puesto que se propone en la tercera etapa de la estrategia que el docente pueda afrontar y tener autocontrol de cualquier situación.

Limitaciones.

En la presente investigación se encontraron dos limitaciones, la primera está basada en que aún no existe un test estandarizado para docentes sobre el estrés laboral en tiempos de pandemia, que permita evaluar de una manera más puntual, estadística y certificadamente los estresores que son producidos por las cargas excesivas de trabajo y el cambio de rutina, puesto que como se ha mencionado, la educación paso de ser presencial a virtual, donde principalmente en los colegios presenciales no se había manejado o contado con plataformas que faciliten la educación virtual.

Como segunda limitación, se encuentra la comunicación, puesto que debido al confinamiento es más difícil la comunicación interna con los docentes, y limita el trabajo de campo, motivo por el cual, se tuvo que manejar la investigación por instrumento de

encuesta virtual, ya que, si se hubiera podido obtener una observación a cada docente, seguramente se hubieran encontrado otros factores que permitieran más hallazgos.

Recomendaciones.

De acuerdo con la realización del presente estudio se encuentra que es necesario realizar la estandarización del instrumento vinculado para diferentes instituciones, es recomendable diseñarlas según el nivel de educación, primaria y secundaria, puesto que los factores que inciden en el estrés pueden ser diferentes por la manera de comunicación y pedagogías de enseñanza, de esta manera se podrá dar continuidad a la investigación.

Así mismo, ofrecer asistencia psicológica de manera virtual a los docentes de la institución, puesto que, si bien es cierto que disminuyó el contacto físico, gracias al avance de la tecnología se pueden realizar sesiones virtuales por diversas plataformas que permiten la comunicación, ofreciendo apoyo y/o talleres a los colaboradores que coadyuven a mejorar la calidad de vida y bienestar personal, es decir, se puede seguir con la investigación estableciendo talleres virtuales, que tengan como fin ayudar a disminuir el estrés laboral.

Referencias bibliográficas

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V (1), 0.
- Barba, M., Guerrero, M., & Ruiz, D. (2015). Estrategia preventiva en salud mental para docentes con estrés laboral. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 1 (2), pp. 15- 32.
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Calderón, J., Laca, F., & Pandp, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27 (1), pp.71-78.
- Fernandes, M., & Alencar, A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2): e1222.
- Gil Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista PsicologiaCientifica.com*, 3(5).
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Ediciones Pirámide.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J., & Román, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15 (1), pp. 61-72.
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31: pp. 1-9.
- McGrath, J., & Beehr, T. (1990). Time and the stress process: Some. *Stress Medicine*, 6 (2), 93–104.
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de "burnout" . *Acta Pediatr Mex*, 25(5), pp. 299-302 .
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), pp.195-218.
- Minsalud. (2020). *Enfermedad laboral*. Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx#:~:text=%E2%80%9CEnfermedad%20laboral,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar>.
- Moreno, B. (2016). *Significado del trabajo y estrés percibido en cuidados paliativos: factores asociados*. Madrid: Universidad Complutense.

- Obando , I., Calero , S., Carpio , P., & Fernández , A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), pp. 342-351.
- OMS. (14 de febrero de 2010). *¿Qué es una pandemia?* Obtenido de Organización Mundial de la Salud:
https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F., & Rubio, E. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Rev. Interam. de Psicol. Ocup.*, 31 (2), pp. 119-133.
- Riaño, Á. (2016). *Estado del Arte Sobre Estrés Laboral Entre los Años 2005 y 2016*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, (51), pp.72-88.
- Ruiz, D. (2016). *Estrategias para reducir el estrés laboral en el grupo de docentes de la unidad educativa José Joaquín de Olmedo de la Ciudad de Cayambe, 2015*. Tulcán: Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES.
- Sampieri, R., Collado, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición*. México D.F: Mc Graw Hill.
- SURA. (2020). *Artículo boletín sector financiero*. Obtenido de SURA ARL:
<https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>

Anexos.

Anexo 1. Formato encuesta

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

EVALUACIÓN DEL PROYECTO: ESTRATEGIAS PARA EL ESTRÉS LABORAL
EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TÉCNICO
INDUSTRIAL DEL MUNICIPIO DE FLORENCIA-CAQUETÁ

Objetivo: Analizar el nivel de estrés laboral por el que pasan actualmente los docentes del Instituto Técnico Industrial del Municipio de Florencia-Caquetá, a causa del confinamiento producido por el Covid-19

A continuación, encontrará 21 preguntas de respuesta cerrada y abierta, seleccione según su experiencia.

1. Género

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

2. Selecciones su rango de edad

- ☐ 18 a 25 años
- ☐ 26 a 35 años
- ☐ 36 a 50 años
- ☐ 51 a 60 años
- ☐ 61 o más años

3. Grado en el cual dicta formación (opción múltiple)

- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10
- ☐ 11

4. Tiempo que lleva laborando en la institución

- ☐ Inferior a 1 año
- ☐ 2 a 3 años

- ☐ 3 a 4 años
- ☐ 5 a 6 años
- ☐ 7 a 8 años
- ☐ 8 años o más

5. Área en la cual dicta formación: _____

6. ¿Siente o se ha sentido estresado en el trabajo?

- ☐ Si
- ☐ No

7. ¿Considera que el nivel de estrés laboral ha aumentado desde el confinamiento por el Covid-19?

- ☐ Si
- ☐ No

8. En caso afirmativo de las preguntas 5 y 6, seleccione los síntomas que experimenta a causa del estrés laboral (opción múltiple)

- ☐ Dolor de cabeza y jaquecas
- ☐ Depresión
- ☐ Alteraciones frecuentes del ánimo
- ☐ Temores injustificados relacionados con el trabajo
- ☐ Ataque de ansiedad
- ☐ Insomnio
- ☐ Pérdida de apetito
- ☐ Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual
- ☐ Sensación de cansancio extremo o agotamiento
- ☐ Indigestión o molestias gastrointestinales
- ☐ Sensación de ahogo
- ☐ Temblores musculares como tics nerviosos o parpadeos
- ☐ Tendencias a sudar o palpitaciones
- ☐ Sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo
- ☐ Otro:

9. ¿Cómo calificaría, según su experiencia, el nivel de estrés en el trabajo?

- ☐ Bajo
- ☐ Moderado
- ☐ Alto
- ☐ Grave

10. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés en el trabajo?

- ☐ Desde el confinamiento por la pandemia generada a causa del Covid-19
- ☐ Siempre experimenta estrés laboral
- ☐ Menos de 1 mes
- ☐ 1 a 3 meses
- ☐ 4 a 6 meses
- ☐ 6 meses a 1 año
- ☐ Más de 1 año
- ☐ Nunca

11. ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que le causan más estrés en su trabajo en épocas normales de trabajo? (opción múltiple)

- ☐ Carga excesiva en horas laborales, mayores de una jornada de 8 horas
- ☐ Asignación de actividades laborales de forma excesiva
- ☐ Trabajo repetitivo y autónomo
- ☐ Tiempo insuficiente para cumplir con todas las actividades laborales, incluyendo formación e informes a presentar
- ☐ Prácticas ineficientes de gestión y comunicación
- ☐ Tiempo Insuficiente para preparar temas para la formación
- ☐ Tiempo insuficiente para evaluar trabajos asignados a los estudiantes
- ☐ No cuenta con suficiente tiempo en familia, para descansar, tiempo libre o de ocio

12. ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que le han causado mayor estrés laboral desde el confinamiento por el Covid-19? (opción múltiple)

- ☐ Carga excesiva en horas laborales, mayores de una jornada de 8 horas
- ☐ Asignación de actividades laborales de forma excesiva
- ☐ Trabajo repetitivo y autónomo
- ☐ Tiempo insuficiente para cumplir con todas las actividades laborales, incluyendo formación e informes a presentar
- ☐ Tiempo Insuficiente para preparar temas para la formación
- ☐ Tiempo insuficiente para evaluar trabajos asignados a los estudiantes
- ☐ No cuenta con suficiente tiempo en familia, para descansar, tiempo libre o de ocio
- ☐ Cambio de actividades lúdicas para formar virtualmente a los estudiantes
- ☐ Cambio de formación de presencial a virtual
- ☐ Dificultad de comunicación con los estudiantes
- ☐ Mayor dificultad para comunicarse con los padres de familia
- ☐ Prácticas ineficientes de gestión y comunicación

13. ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que siente sobre el control del trabajado que le es asignado? (opción múltiple)
- ☐ No cuenta con el control total sobre el trabajo que le asignan
 - ☐ Le dan objetivos a lograr poco realistas
 - ☐ El ritmo de trabajo es incontrolable
 - ☐ El desempeño laboral se le ve afectado por la falta de control sobre el mismo
14. ¿Considera que tiene equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal?
- ☐ Si
 - ☐ No
15. ¿Considera que tiene equilibrio saludable entre el trabajo y su vida familiar?
- ☐ Si
 - ☐ No
16. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que describe mejor su equilibrio actual entre trabajo y vida?
- ☐ El horario de trabajo inflexible causa problemas para cuidar a sus hijos, padres, problemas domésticos, e incluso a usted mismo
 - ☐ Trabaja largas horas para poder cumplir sus objetivos
 - ☐ Normalmente ha extrañado poder compartir más tiempo en familia, jugar con sus hijos, cenar con sus padres, salir a pasear, entre otros.
 - ☐ Se siente demasiado cansado después del trabajo para compartir con su familia
 - ☐ Trabaja desde temprano, hasta altas horas de la noche para poder cumplir con sus obligaciones laborales
 - ☐ Otro:
17. ¿Cuántos intentos ha realizado para aliviar el estrés laboral?
- ☐ Ninguno
 - ☐ Uno
 - ☐ Dos
 - ☐ Tres
 - ☐ Cuatro o más

18. ¿El estrés laboral ha generado inconvenientes con su núcleo familiar?

- ☐ Si
- ☐ No

19. Si el estrés laboral no involucra a otra persona, es causado por (opción múltiple):

- ☐ Volumen de trabajo
- ☐ Naturaleza de trabajo y sus responsabilidades
- ☐ Ambiente de trabajo físico
- ☐ Ambiente de trabajo virtual
- ☐ Problemas de salud
- ☐ Otro:

20. ¿Considera que debe aplicar estrategias que le permitan disminuir el estrés laboral en tiempos normales de trabajo?

- ☐ Si
- ☐ No

21. ¿Considera que debe aplicar estrategias que le permitan disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia?

- ☐ Si
- ☐ No

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 2. Consentimiento informado

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Estrategias para el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial del municipio de Florencia-Caquetá

Investigadores: Cristhian Felipe Mogollón Delgado
Juan Pablo Obando Yanguas
Lady Johana León Rodríguez
Maricel Marín Sierra
Lady Johana León Rodríguez
Verónica Marín Acevedo

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del Instituto Técnico Industrial del municipio de Florencia-Caquetá. El objetivo general del Plan de Mejora es identificar estrategias que se pueden implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los docentes de la sección de bachillerato de esta institución.

Posibles beneficios

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

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra 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 / Retiro 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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 02 de noviembre del 2020

YO, CARLOS ADRIÁN OBANDO YANGUAS, identificado con C.C.17643812 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 "Estrategias para el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial del municipio de Florencia-Caquetá", 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: _____



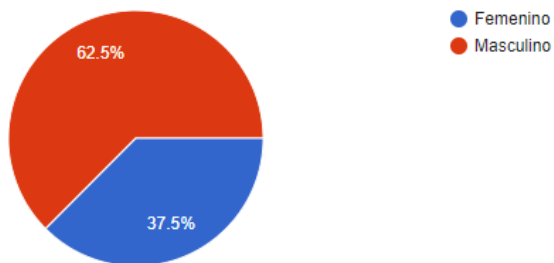
NOMBRE: CARLOS ADRIÁN OBANDO Y.

C.C.:17643812 de Florencia

Anexo 3. Resultados encuesta

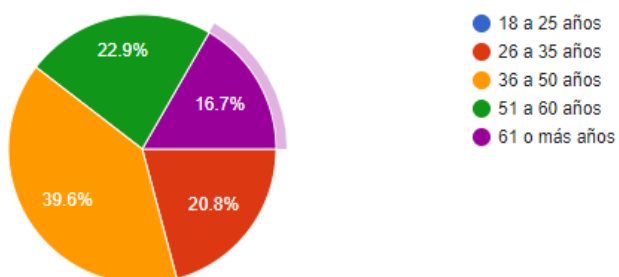
Género

48 responses



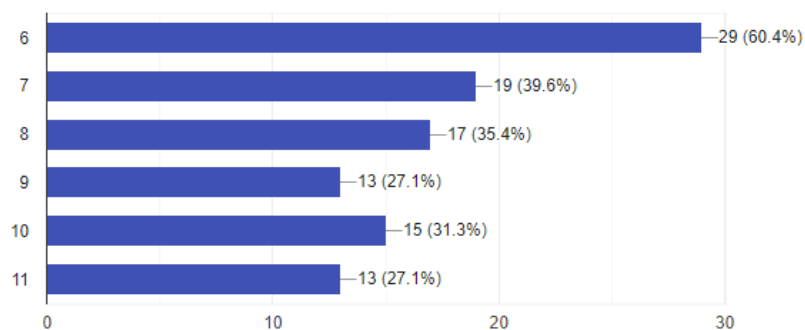
Selecciones su rango de edad

48 responses



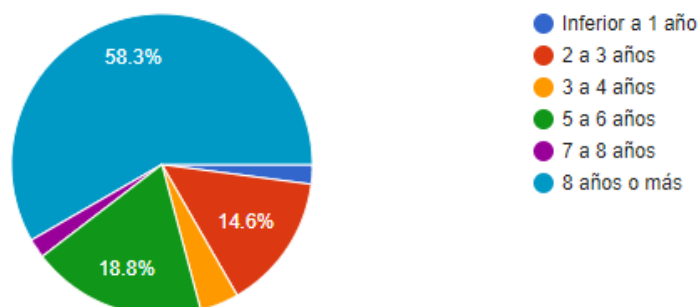
Grado en el cual dicta formación (opción múltiple)

48 responses



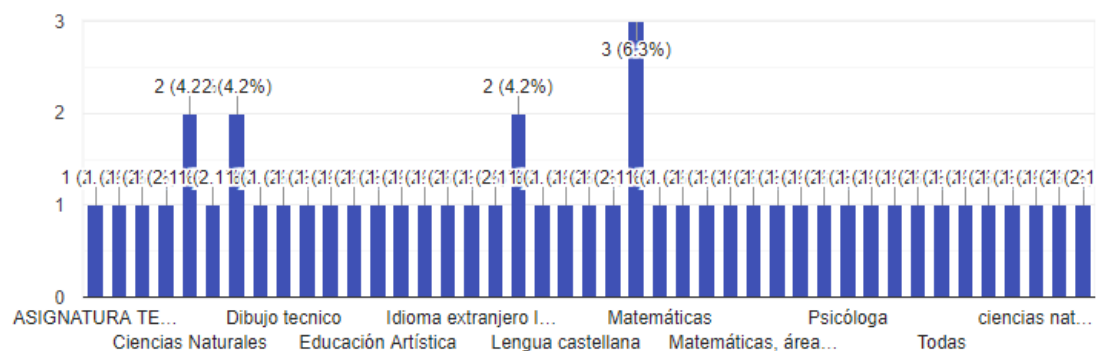
Tiempo que lleva laborando en la institución

48 responses



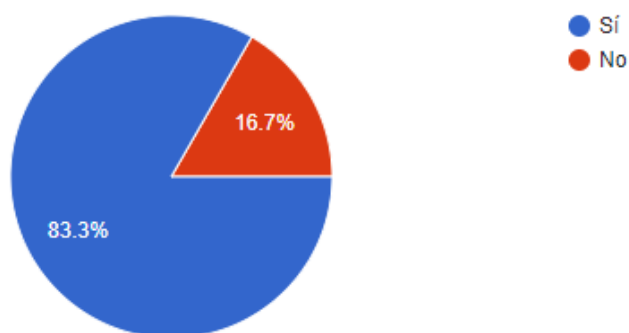
Área en la cual dicta formación

48 responses



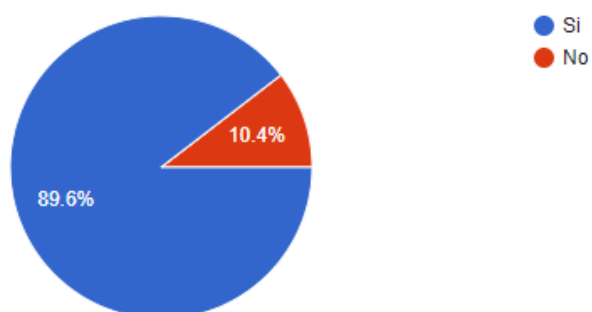
¿Siente o se ha sentido estresado en el trabajo

48 responses



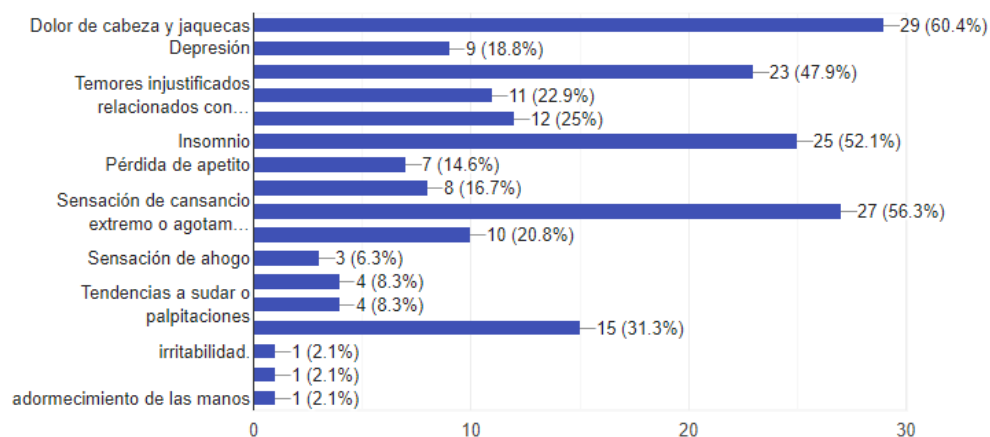
¿Considera que el nivel de estrés laboral ha aumentado desde el confinamiento por el Covid-19?

48 responses



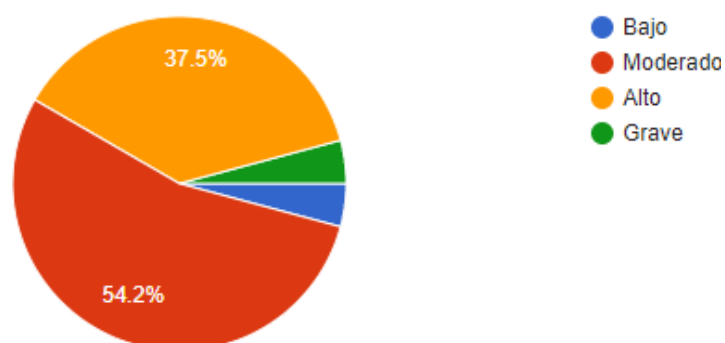
En caso afirmativo de las preguntas 5 y 6, seleccione los síntomas que experimenta a causa del estrés laboral (opción múltiple)

48 responses



¿Cómo calificaría, según su experiencia, el nivel de estrés en el trabajo?

48 responses



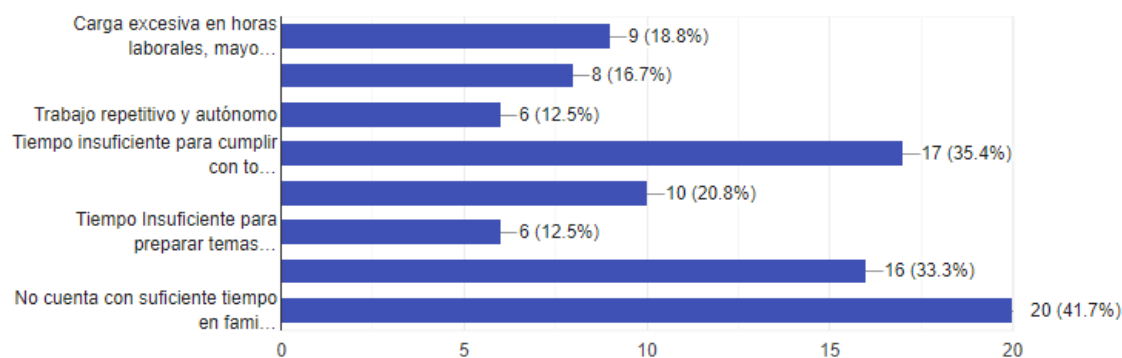
¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés en el trabajo?

48 respuestas



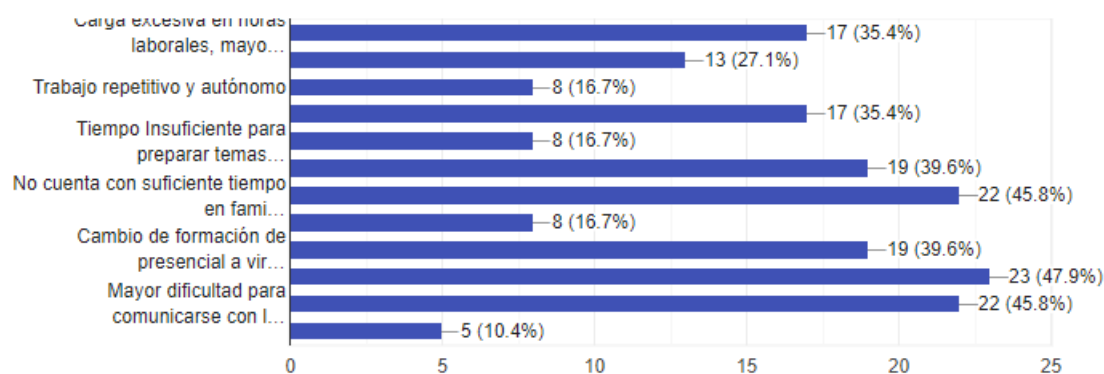
¿Cuál de los siguientes aspectos considera que le causan más estrés en su trabajo en épocas normales de trabajo? (opción múltiple)

48 respuestas



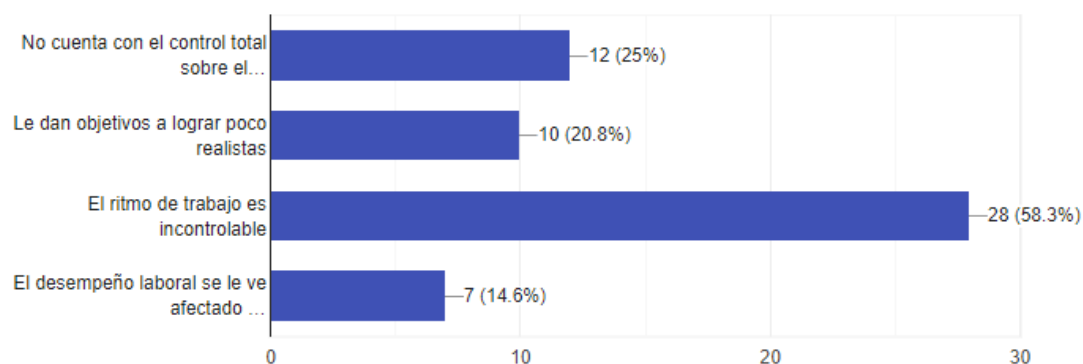
¿Cuál de los siguientes aspectos considera que le han causado mayor estrés laboral desde el confinamiento por el Covid-19? (opción múltiple)

48 respuestas



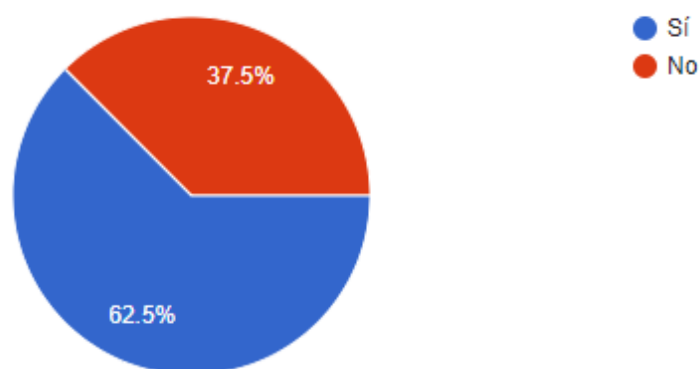
¿Cuál de los siguientes aspectos considera que siente sobre el control del trabajado que le es asignado? (opción múltiple)

48 responses



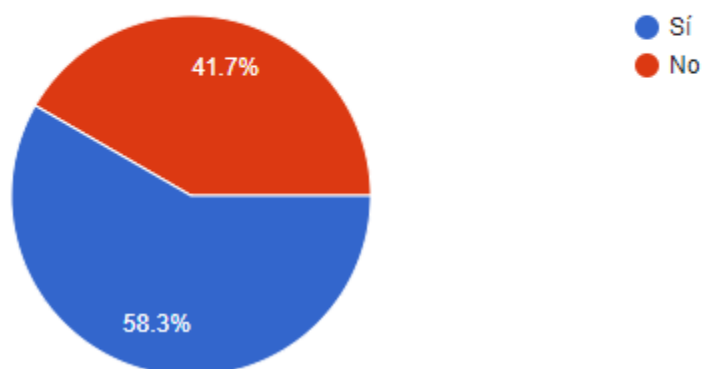
¿Considera que tiene equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal?

48 responses



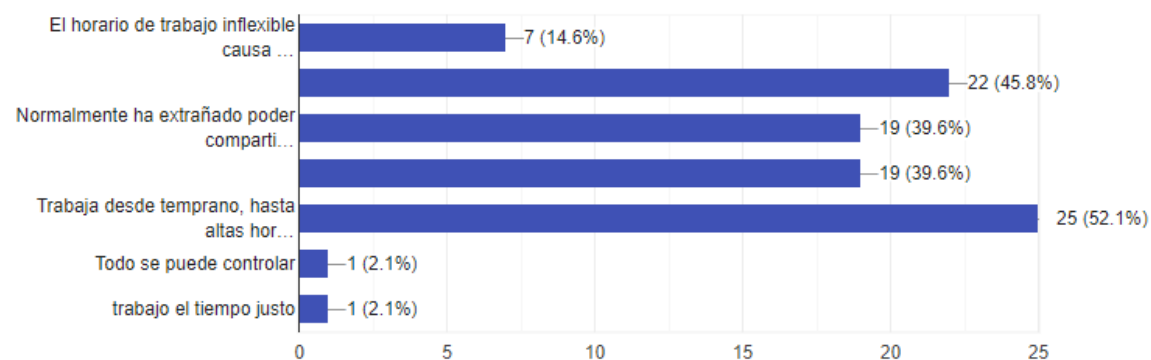
¿Considera que tiene equilibrio saludable entre el trabajo y su vida familiar?

48 responses



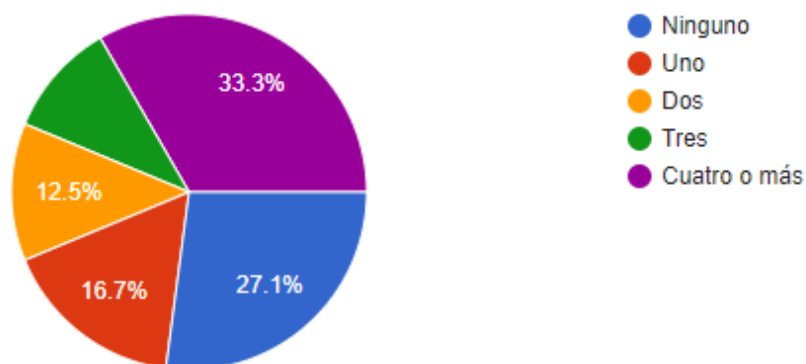
¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que describe mejor su equilibrio actual entre trabajo y vida?

48 responses



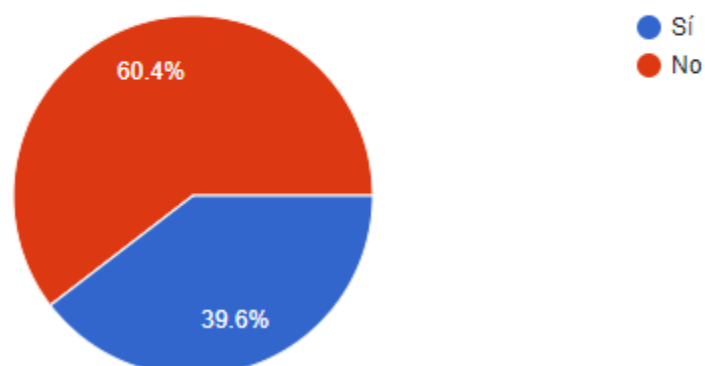
¿Cuántos intentos ha realizado para aliviar el estrés laboral?

48 responses



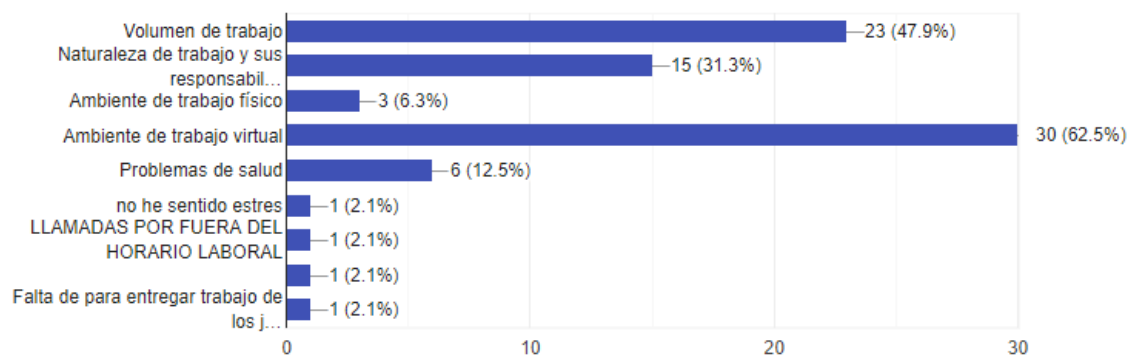
¿El estrés laboral ha generado inconvenientes con su núcleo familiar?

48 responses



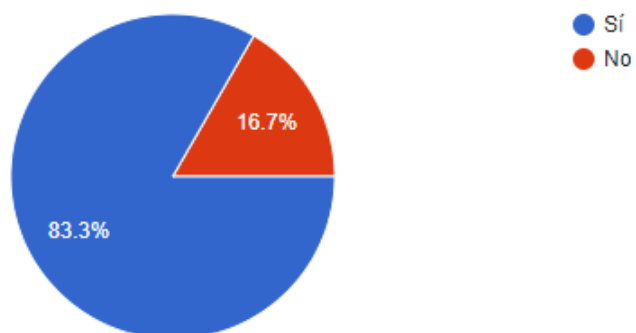
Si el estrés laboral no involucra a otra persona, es causado por (opción múltiple):

48 responses



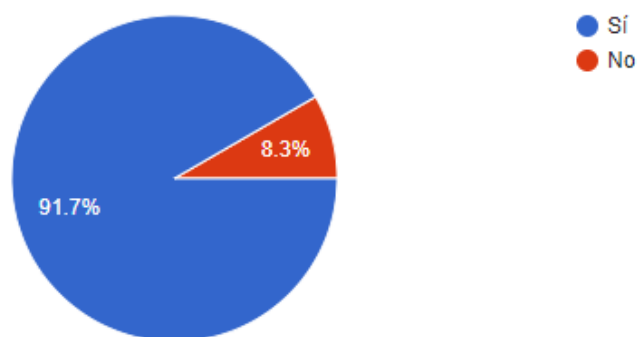
¿Considera que debe aplicar estrategias que le permitan disminuir el estrés laboral en tiempos normales de trabajo?

48 responses



¿Considera que debe aplicar estrategias que le permitan disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia?

48 responses



Anexo 4. Propuesta de investigación

Título de la propuesta

Estrategias en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá

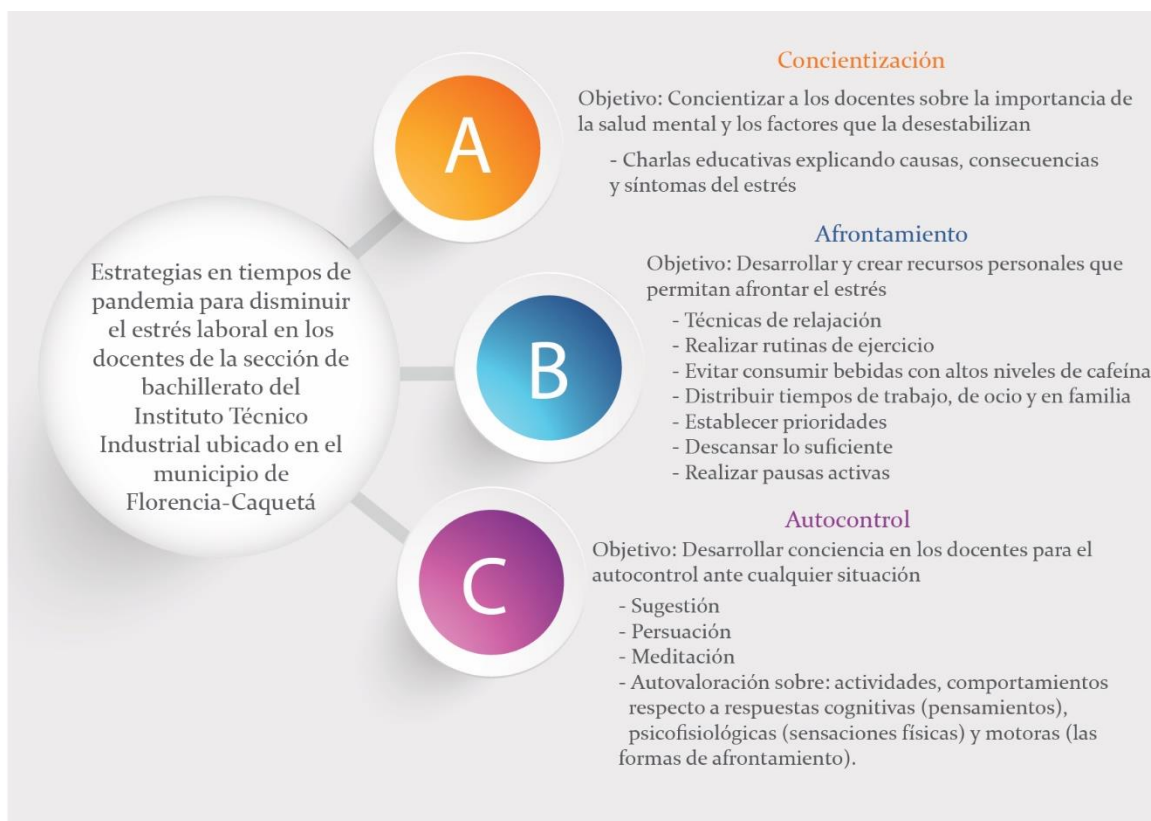
Objetivo de la propuesta

Disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia de los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá

Plan de intervención

La estrategia está compuesta por un plan de intervención estructurado en tres etapas, concientización, afrontamiento y autocontrol, con el fin de disminuir el estrés laboral, cabe resaltar que ya algunos docentes han realizado algunos intentos para disminuir el estrés y no les ha funcionado, motivo por el cual, esta propuesta se basa en el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993) bajo la despersonalización, buscando que las personas se puedan alejar emocionalmente de todo aquello que les hace daño.

Cabe resaltar, que estas estrategias deben ser implementadas desde el área de salud ocupacional de la institución, la cual deben brindar apoyo a sus colaboradores y más aún en tiempos de pandemia, además que se debe motivar a los docentes para que por recursos propios puedan resolver sus conflictos, tener un mejor control del tiempo y mejorar las relaciones interpersonales.



Anexo 5. Link del material multimedia

<https://www.youtube.com/watch?v=170whEWga9A>