

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN UBICADO EN
FLORENCIA CAQUETÁ**



AUTORES

DEICY JULIETH COLLAZOS VELASCO

LAURA DANIELA CUBIDES FAJARDO

DIEGO FERNANDO TARAPUEZ GUERRERO

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTA D.C

JUNIO 2023

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN UBICADO EN
FLORENCIA CAQUETÁ**



AUTORES

DEICY JULIETH COLLAZOS VELASCO

LAURA DANIELA CUBIDES FAJARDO

DIEGO FERNANDO TARAPUEZ GUERRERO

DOCENTE ASESOR:

YURIS MARINA RODRIGUEZ GRANADOS

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTA D.C

JUNIO 2023

Tabla de Contenido

Introducción.....	8
Capítulo 1. Descripción General del Proyecto.....	10
1.1 Problema de Investigación.....	10
1.1.1 Preguntas de Investigación.....	11
1.2 Objetivos.....	11
1.2.1 Objetivo General.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	12
1.3 Justificación.....	12
Capítulo 2. Marco de Referencia.....	14
2.1 Marco Teórico.....	14
2.2 Marco Conceptual.....	17
Capítulo 3. Marco Metodológico.....	21
3.1 Tipo de Estudio.....	21
3.2 Población.....	21
3.3 Criterios de Inclusión.....	22
3.4 Criterios de Exclusión.....	22
3.5 Muestra Poblacional.....	22
3.6 Procedimiento.....	23
3.7 Técnicas para la Recolección de Información.....	24
3.8 Técnicas para el Análisis de la Información.....	24
3.9 Consideraciones Éticas.....	25
Capítulo 4. Análisis de Resultados.....	26

4.1 Desarrollo Objetivo Especifico Uno - Caracterizar el perfil sociodemográfico del talento humano que labora en un Centro de Educación del municipio de Florencia Caquetá	26
4.2 Desarrollo Objetivo Especifico Dos - Evaluar nivel de estrés laboral en el personal que labora en un Centro de Educación del municipio de Florencia Caquetá.....	36
4.3 Desarrollo Objetivo Especifico Tres - Proponer estrategias para prevención del estrés laboral en el personal docente que labora en un Centro de Educación del municipio de Florencia Caquetá.....	42
Capítulo 5. Discusión	45
Conclusiones.....	50
Referencias Bibliográficas.....	53
Anexos	60

Índice de Tablas

Tabla 1. Procedimiento	23
Tabla 2. Técnicas para la Recolección de Información	24
Tabla 3. Estrategias orientadas a la emoción	43
Tabla 4. Estrategias orientadas al problema	44

Índice de Figuras

Figura 1. Sexo.....	26
Figura 2. Edad.....	27
Figura 3. Estado Civil	28
Figura 4. Nivel de Estudios	28
Figura 5. Ocupación	29
Figura 6. Estrato Socioeconómico	30
Figura 7. Tipo de Vivienda	30
Figura 8. Años que lleva trabajando en la Organización.....	31
Figura 9. Cargo que ocupa en la Organización.....	32
Figura 10. Tipo de Cargo	33
Figura 11. Años que lleva desempeñando el Cargo	33
Figura 12. Tipo de Contrato que tiene actualmente	34
Figura 13. Horas Diarias de Trabajo	35
Figura 14. Tipo de Salario que recibe	35
Figura 15. Salud Física	37
Figura 16. Relaciones Sociales y Familiares.....	38
Figura 17. Clima Laboral.....	39
Figura 18. Salud Mental	40
Figura 19. Consumo de Medicamentos y otros.....	41

Índice Anexos

Anexo 1. Ficha de Datos Generales	60
Anexo 2. Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	60
Anexo 3. Tabulación Perfil Sociodemográfico	60
Anexo 4. Tabulación Evaluación del Estrés	60
Anexo 5. Cartilla de Estrategias para la prevención del Estrés Laboral en un Centro de Educación del municipio de Florencia Caquetá	60

Introducción

El estrés laboral, es un factor común en las organizaciones y se da por diferentes condiciones psico laborales adversas, como sobrecarga laboral, alta responsabilidad, clima laboral inadecuado, monotonía en las tareas, trabajar bajo presión, ritmo acelerado de trabajo e incluso la baja participación en la toma de decisiones; por ende, es necesario adelantar un diagnóstico de esta problemática, para de ese modo, determinar estrategias que permitan contrarrestarlas.

La situación descrita, no es ajena a un Centro de Educación de Florencia Caquetá, por tanto, desde esta institución se adelantan actividades estratégicas como diseño e implementación de programas de salud integral y salud laboral para el personal vinculado a la institución (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2022)

En coherencia con esta realidad organizacional, se propone diseñar estrategias para la prevención del estrés que afecta al personal docente que labora en un Centro de Educación de Florencia Caquetá, para este fin, inicialmente, se abordó la temática objeto de estudio desde algunos referentes teóricos como la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo, lo cual se complementó con investigaciones adelantadas a nivel nacional e internacional, entre las que se resaltan las de Aissa, Barreto, Morales y Paipay. Desde lo conceptual, se retomaron conceptos como riesgo psicosocial, estrés, estrés laboral, principales estresores psicosociales, síndrome de burnout, que son esenciales para la discusión de los resultados.

Por otra parte, en cuanto a lo metodológico, se desarrollará como una investigación de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, y en coherencia con ello se implementará la técnica de las entrevistas, a través de un cuestionario estructurado, que se aplicará a la muestra poblacional que son 15 Docentes que laboran en un Centro de Educación de Florencia Caquetá.

Una vez se obtuvo la información a través de las técnicas e instrumentos mencionados, se analizó la información y los resultados permitieron la caracterización de la población objeto de estudio, el diagnóstico de la problemática del estrés laboral y la definición de estrategias que permitirán contrarrestar la problemática, en caso de que

sean aplicadas; en cuanto a los resultados, si bien este informe tiene un carácter académico, se espera que contribuyan como base para la toma de acciones por parte de los directivos del Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá, en pro de implementar acciones orientadas a mitigar los efectos del estrés laboral en esta organización.

Capítulo 1. Descripción General del Proyecto

1.1 Problema de Investigación

El estrés laboral, se presentan constantemente en la cotidianidad de las organizaciones, toda vez que sus causas son inherentes a las funciones que cumple cada trabajador y a las relaciones sociales que sostiene con sus pares y jefes. Por tanto, se puede inferir que su comprensión es compleja, dado que depende de las capacidades de la persona, sus necesidades, motivaciones, conducta y cultura, pero que a la vez es necesario hacerlo, puesto que si no se gestiona adecuadamente las consecuencias que genera, esto puede influir negativamente en la salud mental de las personas en lo particular, así como en la eficiencia organizacional.

Para este fin, inicialmente es necesario comprender el estrés laboral, como “el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno laboral, evaluado por el trabajador como abrumador, de modo que excede sus propios recursos y daña su bienestar y su salud” (Patlán, 2019). Del mismo modo, es significativo indicar que el estrés puede originar diferentes problemáticas, como: ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia, disminución de la productividad, cometer errores. (Gobierno de México, 2022)

En este contexto, actualmente el Centro de Educación, orienta sus acciones de gestión del talento humano a lograr una adecuada administración de riesgos psicosociales, incluso el estrés laboral, de manera que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2022)

Ahora bien, pese a las acciones emprendidas por la organización objeto de estudio, es inevitable la presencia de causas que generan estrés laboral, y que influyen en los procesos que llevan a cabo los docentes que laboran en un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá, lo anterior dado, que están expuesto a situaciones,

generadas a partir de las funciones propias de su cargo como planificación de cursos, diseño de estrategias que faciliten el aprendizaje y la enseñanza, estructurar web docente (dado que la educación que se oferta es virtual), motivar al estudiante para que participe en su proceso de formación, facilitar que este comprenda los contenidos curriculares, evaluarlo y asesorarlo cuando sea necesario, sino también para el Centro de Educación, toda vez que se pueden presentar problemas como disminución de la productividad, ausentismo y alta rotación de personal.

Por tanto, es necesario realizar un diagnóstico de la problemática del estrés laboral en el personal que labora en un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá, para así poder determinar las estrategias que se pueden implementar para mitigar las mismas, mediante la siguiente pregunta de investigación.

1.1.1 Preguntas de Investigación

¿Qué estrategias se deben implementar para la prevención del estrés laboral en el Personal Docente del Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Diseñar estrategias para la prevención del estrés que afecta el personal docente que labora en un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

1.2.2 Objetivos Específicos

Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal docente que labora en un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

Determinar el nivel de estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

Proponer estrategias para la prevención del estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

1.3 Justificación

En la actualidad las organizaciones empresariales, inclusive las del área de la educación, concentran sus esfuerzos en abordar las problemáticas propias de sus colaboradores, dado que un bienestar de estos, se reflejará en un aumento de los indicadores de competitividad y productividad de las organizaciones, como lo afirman, diferentes especialistas en la gestión del talento humano, quienes señalan que “velar por la Calidad de Vida de los Colaboradores es una de las prioridades de las empresas y las agendas de los CEO alrededor del mundo” (Revista Empresarial y Laboral, 2017).

En ese orden de ideas, el estrés laboral, se han convertido en un importante eje temático de investigaciones disciplinares, dado que las personas conviven en ambientes laborales gran parte del tiempo en pro de los objetivos establecidos por cada organización y por tanto están expuestas a condiciones que pueden afectar su salud mental, las cuales deben ser objeto de diagnóstico o estudio, para a partir de allí estructurar e implementar estrategias para prevenir esas problemáticas y así promover un desarrollo adecuado del talento humano.

Para esta investigación en particular, su importancia radica en que se diagnosticará la problemática del estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá, esto con el fin de diseñar

estrategias orientadas a la intervención de estos, que permitan su monitoreo, prevención y mitigación.

Por otra parte, es importante indicar que el hecho de no adelantar esta investigación implicará que la organización no posea un diagnóstico del estrés laboral en el personal docente de un Centro de Educación de Florencia Caquetá, lo que se reflejaría que no se tomen acciones efectivas que permitan mitigar las mismas, y, en consecuencia, se podrían presentar problemáticas como disminución de la productividad y altos índices de ausentismo.

En consideración los resultados de esta investigación, contribuirá para que, en el Centro de Educación de Florencia Caquetá, se tomen medidas de tipo preventivo y correctivo, para que el talento humano, tenga un adecuado ambiente laboral, que se vea reflejado en un mejoramiento de la calidad del servicio, a través de herramientas apropiadas que permitan al personal afrontar de manera eficaz aquellas circunstancias que generan episodios de estrés intra y extralaboral (Estepa y Romero, 2016)

Capítulo 2. Marco de Referencia

2.1 Marco Teórico

El desarrollo de los objetivos propuestos y la interpretación de la información recolectada, propia de esta investigación, se analizarán bajo la perspectiva de la Teoría Transaccional de Estrés propuesta por Richard Lazarus y Susan Folkman (1986), para quienes el estrés, debe ser entendido, como “un problema en gran medida individual, tanto en el ámbito psicológico como fisiológico, y un problema colectivo, dada la interrelación de los humanos en la sociedad” (Cuevas y García, 2012)

Acorde a lo anterior, esta teoría toma como base el supuesto que “a pesar de que las personas comparten exigencias similares, éstas se traducen como estresores para el individuo de acuerdo con su particular evaluación cognitiva” (Cuevas y García, 2012), por tanto, es necesario conocer las causas del estrés laboral desde la perspectiva particular de cada uno de los individuos que conforman la muestra poblacional.

En armonía, un adecuado análisis de las causas que generan estrés debe analizarse bajo el entendido, que “mientras algunos individuos perciben algunas exigencias como amenazas, otros las perciben como oportunidades” (Cuevas y García, 2012).

Por tanto, “el estrés debe ser abordado, como un proceso cognitivo conductual individual en el ambiente. Según este acercamiento, es el individuo quien evalúa el ambiente como estresante (amenazante) o no estresante (oportunidad)” (Cuevas y García, 2012)

De otro lado, estos teóricos señalan que cada individuo, tiene unas características únicas que lo distinguen de los demás, y que por tanto se debe tener en cuenta que “en las diferencias individuales también influyen las de estrato social y las historias o experiencias de vida” (Cuevas y García, 2012), lo anterior, conlleva a que no

solo se debe indagar sobre las causas que generan estrés laboral, sino que se debe caracterizar socio demográficamente a la población objeto de estudio.

En concordancia con lo expuesto, y especialmente teniendo en cuenta que bajo esta teoría el estrés es percibido como un problema individual y colectivo, se puede afirmar que el estrés laboral, se fundamenta en las prácticas del colaborador interno, y por ende, en las relaciones laborales entre este y la organización de la cual hace parte, y se dan como una “reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo , 2016)

Guardando armonía con lo anterior, el Ministerio de Trabajo en representación del gobierno nacional, ha adelantado múltiples esfuerzos en aras de afrontar estrés laboral presente al interior de las organizaciones, para este fin “se busca que las entidades adopten la Batería de Instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial (inclusive el estrés laboral), la cual comprende diversos protocolos de prevención y acción en diferentes aspectos relacionados con el entorno laboral” (Ministerio del Trabajo, 2019)

Los anteriores documentos, se convierten en referentes prácticos normativos para el diagnóstico e implementación de acciones para aminorar o contrarrestar las causas del estrés laboral en las organizaciones públicas y privadas a nivel nacional.

Por otra parte, en el ámbito académico, se han llevado a cabo diferentes investigaciones que contribuyen con sus resultados a la formulación de planes y políticas en los contextos empresariales del sector educación, en el ámbito nacional, se destaca el trabajo de grado de pregrado estrés laboral en docentes de la Universidad del Sinú – Seccional Cartagena, elaborado por Aissa, Correa y Velásquez (2021) en la Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainúm.

El objetivo, del trabajo de grado referenciado con anterioridad, es “determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de la Universidad del Sinú, sede Cartagena, en relación con los factores estresores presentes en el entorno institucional”

(Aissa et al, 2021), en ese orden de ideas, los autores a través del desarrollo de la investigación concluyeron que

La mayor parte del grupo presentan de bajo a intermedio grado de estrés y una mínima proporción informan estrés alto. Estos resultados están en relación con los indicadores moderados y leves que presentan los factores estresores presentes en el entorno institucional, lo que permite afirmar, en general, la existencia de condiciones favorables en la seguridad y salud en el trabajo y las dinámicas organizacionales para el desarrollo del trabajo (Aissa et al, 2021)

Otro de los productos académicos a resaltar, concibe los riesgos psicosociales en el personal docente a modo general, este trabajo de grado es denominado estrés laboral en comunidad docente, estructurado por Barreto y Piamonte (2020) en la Universidad Cooperativa de Colombia.

Cuya conclusión, fue que

Tomando en cuenta las escalas globales de la prueba aplicada, y haciendo el análisis correspondiente a la escala de Factores de Burnout, podemos decir que todos los profesores están expuestos a situaciones donde se ponen a prueba sus mecanismos de afrontamiento al estrés. Esto permite hacer un llamado de atención a las instituciones de educativas para que realicen el análisis correspondiente a las situaciones que están viviendo los docentes dentro de las instituciones (Barreto et al, 2020)

A nivel internacional, cabe resaltar la investigación de Morales y Saltos (2017) en la Universidad Técnica de Ambato, cuyo nombre es la sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para su desarrollo determinaron como objetivo principal, “evaluar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato” (Morales y Saltos, 2017). Una de las principales conclusiones fue, que

Según el test psicosocial Modelo V. Ponce, aplicado a los Docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad

Técnica de Ambato, se determinó que un 12% de la población investigada presenta estrés laboral, que corresponde a 8 de 65 de los encuestados, además se presenta que 19 de 65 docentes están en un nivel importante, 25 de 65 docentes están en un nivel medio, 13 de 65 docentes en un nivel trivial. (Morales y Saltos, 2017)

Finalmente, Paipay Casas (2017), en la Universidad César Vallejo del Perú, llevo a cabo la investigación denominada estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el estrés Laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017” (Paipay, 2020) La autora, concluyó que

No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, dado que los docentes evaluados presentan un nivel promedio de estrés laboral alcanzando el 45.3%, del total, lo cual significaría que un mayor porcentaje muestran un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad moderado que podría afectar su salud o también sobrellevarlo y desenvolverse sin dificultades en su ámbito laboral. (Paipay, 2020)

2.2 Marco Conceptual

Para una adecuada estructuración de las estrategias para la prevención del estrés que afecta al personal docente que labora en un Centro de Educación ubicado en el municipio de Florencia Caquetá, cabe precisar algunos conceptos como riesgo psicosocial, estrés, estrés laboral, principales estresores laborales, síndrome de burnout, CEAD

- Riesgo Psicosocial

Inicialmente, es esencial retomar el concepto de riesgo psicosocial, que se define como “las situaciones del contexto laboral que afectan de forma grave e importante la salud y vulneran los derechos fundamentales del trabajador” (Acevedo y Triana, 2016), al respecto, es necesario indicar que este concepto generalmente se confunde con el de factor de riesgo psicosocial, este último hace alusión a “las condiciones o aspectos laborales que tiene la probabilidad de tener efectos lesivos o que pueden desencadenar afecciones sobre la salud y el bienestar de los trabajadores” (Acevedo y Triana, 2016)

- Estrés

El estrés, en términos generales es concebido como:

Un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud (Biblioteca Nacional de Medicina, 2021)

- Estrés Laboral

El estrés laboral, es reconocido en la actualidad como una de las condiciones adversas que influyen negativamente en el desempeño laboral y bienestar de los trabajadores como lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, así:

Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un

individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

- Principales Estresores Laborales

Estos hacen referencia a “todo tipo de exigencias y características del trabajo y su organización que pueden ser desencadenantes del estrés laboral” (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2019), entre los principales cabe destacar sobrecarga de trabajo, infra carga de trabajo, inestabilidad laboral, infrautilización de habilidades, repetitividad, ritmo de trabajo excesivo, horario de trabajo inadecuado, duración de la jornada de trabajo, número y duración de las pausas y descansos, conflicto de rol, excesivo control y supervisión y exceso de responsabilidad.

- Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, hace alusión a “un estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Puede tener consecuencias muy graves, tanto en la esfera física como psicológica” (Sevilla y Sánchez, 2021), respecto a sus síntomas, cabe resaltar “la depresión y ansiedad, motivos de la gran mayoría de las bajas laborales” (Sevilla y Sánchez, 2021).

Este síndrome, suele ser común “en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente entre profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales)” (Sevilla y Sánchez, 2021).

- Centro de Educación a Distancia –CEAD-

Son centros académicos “articulados a un nodo, en el cual se desarrollan interrelaciones de índole académica y administrativa en forma reticular, con el fin de brindar oportunidades de socialización, formación, generación de conocimientos e interacción de estudiantes, cuerpo académico y comunidad” (Méndez, 2020), lo anterior “con el objeto de prestar servicios educativos con calidad y equidad social” (Méndez, 2020)

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de Estudio

Esta investigación, es de tipo descriptivo, el cual “se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades” (Universidad Veracruzana, 2020), lo anterior, fundamentados en que se busca abordar las causas que generan estrés laboral en el personal docente que labora en un Centro de Educación en Florencia Caquetá, para generar a partir de allí estrategias apropiadas para su prevención.

Por otra parte, el enfoque de investigación seleccionado es el cualitativo, el cual se fundamenta “en la descripción detallada de las cualidades de los fenómenos que han despertado la curiosidad del investigador” (Salusplay, 2020), la elección de este enfoque obedece a que, para un adecuado abordaje de la investigación, se requiere describir la problemática de estrés laboral, para lo cual se hará uso de técnicas propias del enfoque cualitativo, como la encuesta.

3.2 Población

La población, en términos de la investigación, es “el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (López, 2021), para el caso en específico corresponde a personal docente que labora en un Centro de Educación en Florencia Caquetá.

3.3 Criterios de Inclusión

- Personal Docente
- Que labore en la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios del Centro de Educación de Florencia Caquetá
- Que esté vinculado a Centro de Educación, por lo menos desde 6 meses antes de la aplicación de la encuesta.
- Que haga expresa su voluntad de participar en la investigación.

3.4 Criterios de Exclusión

- Personal Administrativo y Estudiantes
- Personal Docente que labore en escuelas diferentes a la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios del Centro de Educación.
- Personal Docente que labora en la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios del Centro de Educación, pero que tiene menos de 6 meses de estar vinculado al mismo.
- Personal Docente que no desea participar en la investigación.

3.5 Muestra Poblacional

Quince Docentes que laboran en la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios del Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá y que están vinculados hace seis meses o más con la institución.

3.6 Procedimiento

Tabla 1. Procedimiento

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7				Mes 8			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase I: Definición del problema, pregunta de investigación, objetivos general y específico y justificación.	■																															
Fase II: Estructuración del marco referencial, metodológico y condiciones éticas.					■																											
Fase III: Caracterización del perfil sociodemográfico o del personal docente que labora en la Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá									■																							
Fase IV: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá													■																			
Fase V: Diseño de estrategias para prevenir los factores de riesgo psicosocial.																	■															
Fase VI: Elaboración																					■											

Nota: Esta tabla refleja el Cronograma de Actividades acorde a las Fases de Investigación.

3.7 Técnicas para la Recolección de Información

Tabla 2. Técnicas para la Recolección de Información

Objetivo General	Objetivo Especifico	Técnicas	Instrumento de Recolección y Análisis	Propósito
Diseñar estrategias para la prevención del estrés que afecta el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá	Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá	Revisión Documental Entrevista	Cuestionario para la Evaluación del Estrés Primera Parte Caracterización Demográfica	Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal docente
	Determinar el nivel de estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá	Entrevista	Cuestionario para la Evaluación del Estrés Segunda Parte Evaluación del Estrés	Estructurar el informe de análisis sobre el diagnóstico del estrés laboral en la población objeto de estudio
	Proponer estrategias para la prevención del estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá	Análisis de Datos Revisión Documental	Cartilla de Estrategias	Elaborar el documento sobre Estrategias para la prevención del estrés laboral

Nota: Esta tabla refleja las Técnicas para la Recolección de Información.

3.8 Técnicas para el Análisis de la Información

Primer Objetivo. Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá. Una vez aplicado el instrumento, se tabuló la información a través del programa Microsoft Excel y se representó a través de graficas de barras para facilitar la comprensión de los

resultados, a la par se analizaron los resultados correspondientes a cada una de las variables.

Segundo Objetivo. Determinar el nivel de estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá. La información que se recolectó en el marco de este objetivo se tabuló a través del programa Microsoft Excel, y los resultados finales se graficaron a través ilustraciones de barras que facilitan su interpretación, el análisis se llevó a cabo a partir de los supuestos de la Teoría Transaccional de Estrés propuesta por Richard Lazarus y Susan Folkman

Tercer Objetivo. Proponer estrategias para la prevención del estrés laboral en el personal docente que labora en un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá. Estas estrategias, se presentará en una cartilla que contiene acciones específicas y prácticas que permitirán aminorar el estrés laboral en la organización objeto de estudio, está ser realizará a través de la herramienta en línea Visme.

3.9 Consideraciones Éticas

Teniendo en cuenta que esta investigación tuvo como uno de sus objetivos determinar el nivel de estrés a través de instrumentos incluidos en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana, y que las investigaciones de riesgo mínimo, son “estudios prospectivos que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto” (Resolución 8430, 1993, Artículo 11)

Respecto a este tipo de estudios, la mencionada resolución, en su artículo 16, párrafo primero, establece que, en el caso de investigaciones con riesgo mínimo, el Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora, por razones justificadas, podrá autorizar que el Consentimiento Informado se obtenga sin formularse por escrito (Resolución 8430, 1993, Artículo 16)

Capítulo 4. Análisis de Resultados

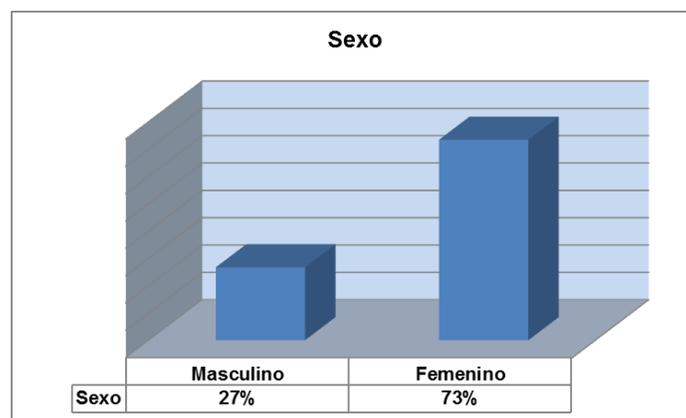
4.1 Desarrollo Objetivo Especifico Uno - Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal docente que labora en un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

En este aparte se describe la caracterización sociodemográfica de la población objeto de estudio e incluye variables como sexo, estado civil, último nivel de estudios, ocupación, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, años trabajando en la empresa, cargo que ocupa la empresa, tipo de cargo, años que lleva desempeñando el cargo, tipo de contrato que tiene actualmente, horas diarias de trabajo diarias establecidas por la empresa y tipo de salario que recibe.

En ese orden de ideas, a continuación, se presenta los resultados de la aplicación de la ficha de datos generales definidos en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana Ver Anexo 1. Ficha de Datos Generales.

Figura 1

Sexo

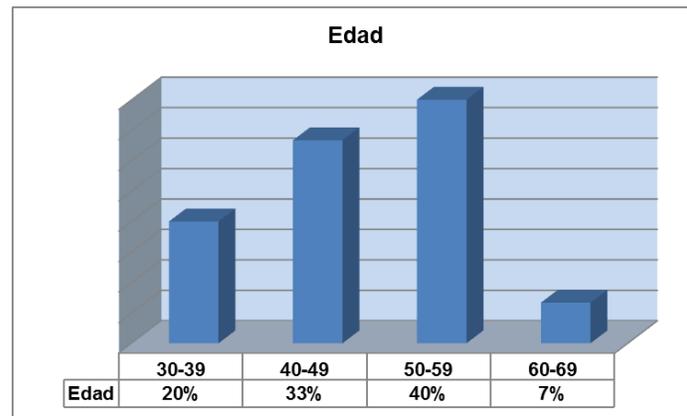


Nota: Se observa la distribución por sexo de la población objeto de estudio

El 73% de las personas encuestada son de sexo femenino, respecto a ello es importante indicar que según diferentes estudios las mujeres son más propensas a sufrir estrés laboral, por ejemplo, uno de ellos indica que “las mujeres sufren más estrés en el entorno de trabajo que los hombres, esta situación se debe a que las mujeres siguen teniendo más dificultades para encontrar el equilibrio entre trabajo y vida personal en la sociedad actual” (Diario El Plural, 2021), lo anterior, debido a “los roles de género que tradicionalmente la sociedad les ha asignado” (Diario El Plural, 2021)

Figura 2

Edad

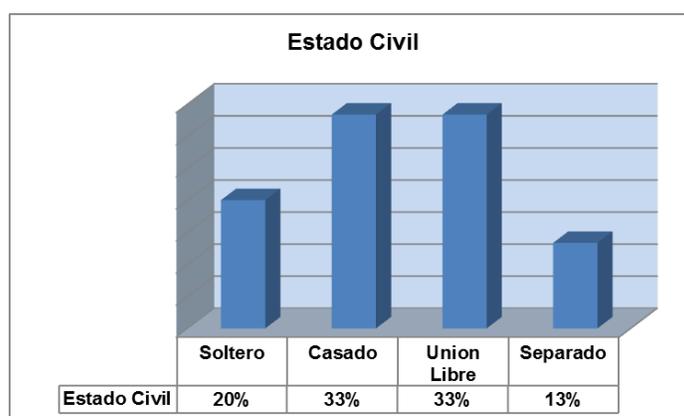


Nota: Se observa la distribución por edad de la población objeto de estudio

El 73% de los docente, están en el rango de edad entre los 40 y los 59 años, en cuanto a ello es esencial indicar que según el psicoanalista Elliot Jacques (1965), en ese rango se presenta la crisis de la mitad de vida, que consiste en “los desafíos durante el período normal de transición y autorreflexión que experimentan muchos adultos entre los 40 y los 60 años” (Ramírez, 2022), acorde a ello, un estudio realizado por investigadores británicos, estadounidenses y singapurenses, concluyeron que “tal crisis es real y que el estrés laboral alcanza su punto máximo aproximadamente a los 45, edad en que las personas suelen sentirse abrumadas en su lugar de trabajo” (Ramírez, 2022)

Figura 3

Estado Civil

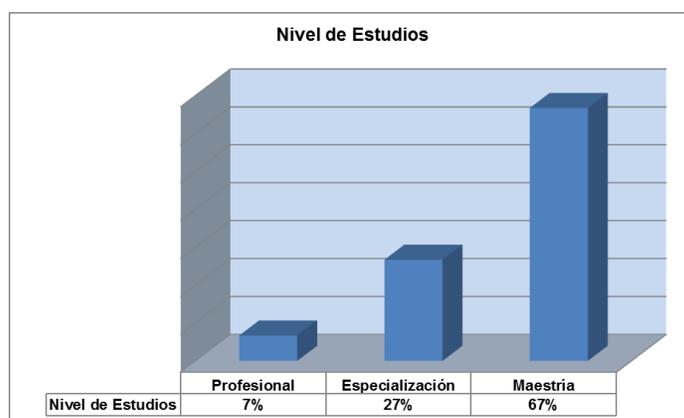


Nota: Se observa la distribución por estado civil de la población objeto de estudio

El 66% de los docentes son casados o conviven en unión libre, y solo el 33% es soltero o separado, al respecto es importante señalar que estos últimos son más propensos a sufrir de estrés desde la perspectiva hormonal, lo anterior, dado que, según “un estudio de la Universidad Carnegie Mellon, en Pensilvania, Estados Unidos, determinó que las personas solteras se estresan más que las casadas, ya que sus niveles de cortisol, la hormona que se libera en situaciones de estrés, son considerablemente inferiores” (Morales, 2017)

Figura 4

Nivel de Estudios

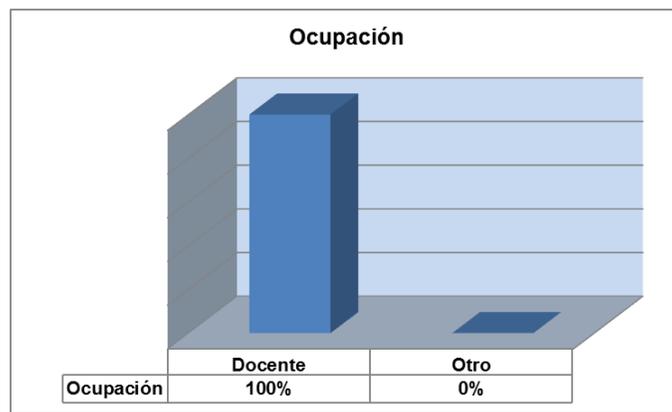


Nota: Se observa la distribución por nivel de estudios de la población objeto de estudio

Diez de los quince docentes encuestados, que representan un 67%, tienen nivel de estudios de Maestría, seguido por el 27% que tiene formación académica en el nivel de Especialización, respecto a ello, si bien no existe una relación evidente entre la formación académica y el estrés laboral, algunos autores señalan que este último “a veces se da en los trabajadores dentro del contexto laboral, de tener que estar continuamente demostrando su capacidad para desarrollar adecuadamente el desempeño laboral” (Rodríguez y Cardozo, 2019)

Figura 5

Ocupación

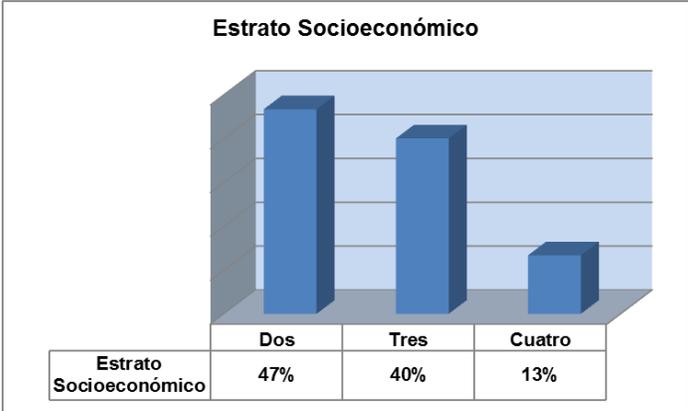


Nota: Se observa la distribución por ocupación de la población objeto de estudio

Como se definió en la muestra poblacional, la totalidad de los encuestados son docentes de un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá, en cuanto a esto, se debe tener en cuenta, que el estrés laboral, en esta población, se origina por “los cambios que se están realizando a nivel de estándares en la educación y el reconocer a las instituciones educativas como acreditadas, hacen que estas incidan en los docentes con una mayor presión laboral, carga de trabajo y funciones adicionales” (Alvites, 2019)

Figura 6

Estrato Socioeconómico

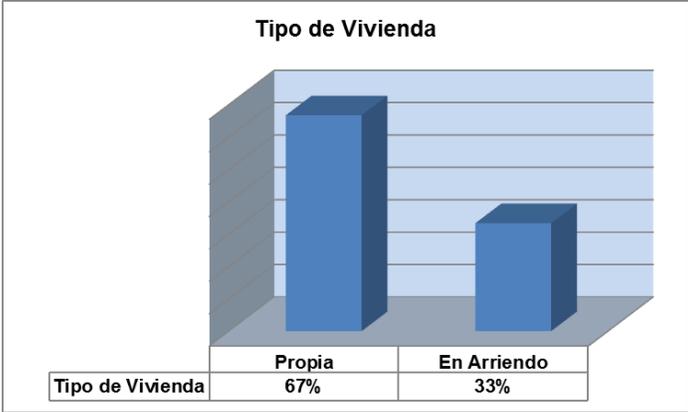


Nota: Se observa la distribución por estrato socioeconómico de la población objeto de estudio

Un 47% de la población objeto de estudio reside en sectores con estrato socioeconómico dos, así mismo un 40% habita en zonas de estrato socioeconómico tres y solo un 13% en estrato socioeconómico cuatro, a partir de estos resultados, cabe indicar que “con respecto al nivel socioeconómico, se observó que las personas de nivel socioeconómico alto reportan menores niveles de estrés percibido en comparación con las personas de niveles socioeconómicos bajos y medios” (Mola et al, 2019)

Figura 7

Tipo de Vivienda



Nota: Se observa la distribución por tipo de vivienda de la población objeto de estudio

La mayoría de las personas encuestadas poseen vivienda propia, específicamente diez de ellas, que corresponde a un 67% del total, el 33% restante pagan arriendo en el lugar que residen, estos últimos afirmaron que los gastos por este motivo oscilan entre \$700.000 y \$1.000.000, en cuanto a esto, se puede inducir que las personas que viven en arriendo son más proclives a sufrir problemas económicos, y al respecto cabe indicar que esto puede ser un factor externo que incida en el estrés laboral.

Figura 8

Años que lleva Trabajando en la Organización

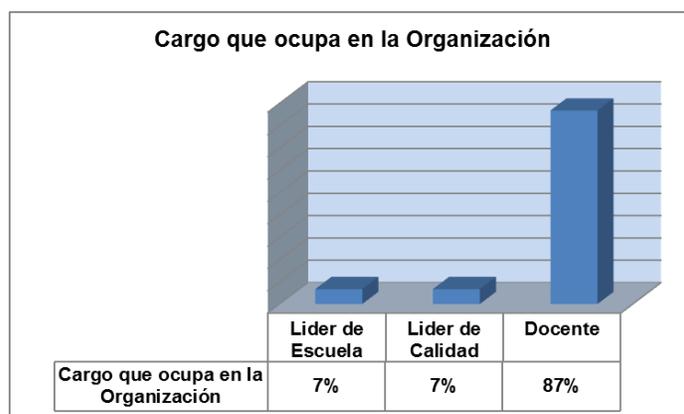


Nota: Se observa la distribución por años que lleva trabajando en la organización de la población objeto de estudio

El 73% de los docentes encuestados lleva por lo menos dos años laborando en el Centro de Educación, al respecto, es fundamental mencionar que, con el tiempo, se puede presentar agotamiento laboral, que es “un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal” (Mayo Clinic, 2020)

Figura 9

Cargo que ocupa en la Organización



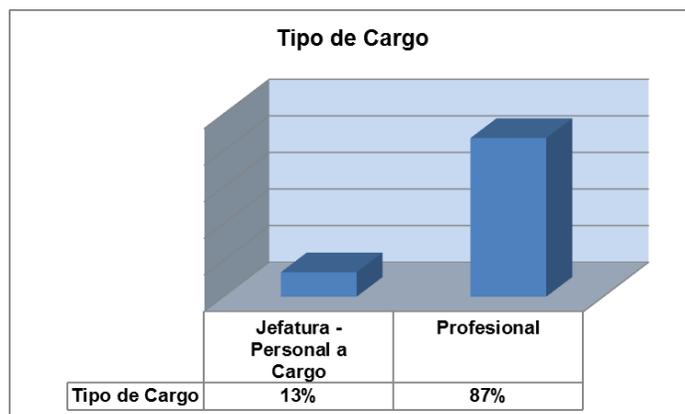
Nota: Se observa la distribución por cargo que ocupa en la organización de la población objeto de estudio

Un 87% de la población objeto de estudio, ejerce el rol de docente en el Centro de Educación, lo que implica el cumplimiento de actividades relacionadas con la docencia, la investigación, la extensión y la proyección social, entre las principales funciones cabe resaltar, la planificación y preparación de cursos, dar clases virtuales, orientar seminarios, facilitar el proceso de aprendizaje, elaborar y guiar productos de investigación.

De otra parte, dos de las personas encuestadas, que son el 13% de los encuestados, además de cumplir las funciones propias de los docentes, también ejercen funciones de liderazgo, lo cual implica el cumplimiento de múltiples actividades administrativas, lo cual en momentos se traduce en cargas de trabajo excesivas, que es una de las principales causas del estrés laboral.

Figura 10

Tipo de Cargo

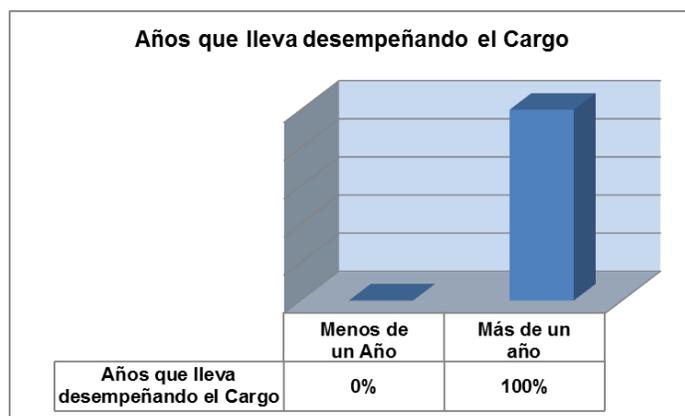


Nota: Se observa la distribución por tipo de cargo que ocupa en la organización de la población objeto de estudio

Esta variable es directamente proporcional con la anterior, puesto que, en cuanto al tipo de cargo, las dos líderes que representan un 13% de la población total ejercen cargos que implican la gestión del talento humano a cargo, esto en muchas ocasiones genera conflictos con los demás docentes, que desencadenan situaciones de estrés laboral, tanto en líderes como en el resto de los docentes.

Figura 11

Años que lleva desempeñando el Cargo

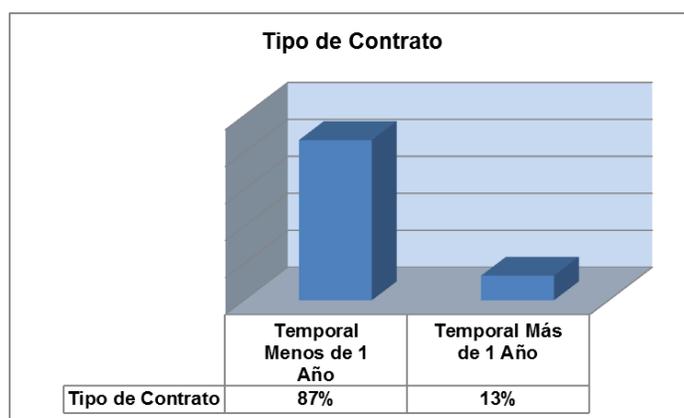


Nota: Se observa la distribución por años que lleva desempeñando el cargo en la organización de la población objeto de estudio

El 100% de las personas encuestadas, llevan más de un año laborando en el cargo que actualmente ejercen en el Centro de Educación, lo cual, les da un conocimiento y dominio sobre las actividades propias del mismo, evitando así funciones contradictorias y conflictos laborales derivados de estas, lo que previene momentos de estrés laboral.

Figura 12

Tipo de Contrato que tiene Actualmente



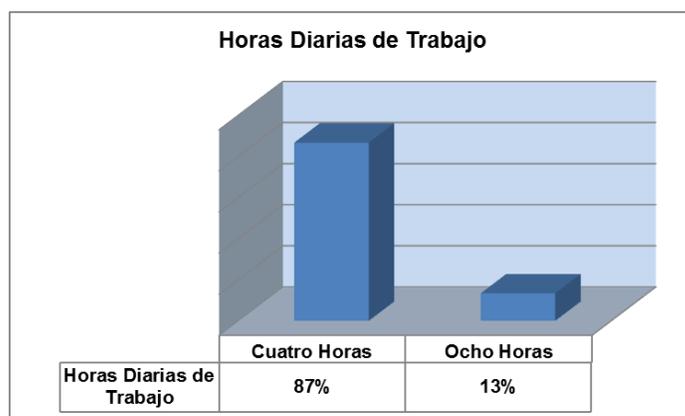
Nota: Se observa la distribución por tipo de contrato actual de la población objeto de estudio

Respecto al tipo de contrato todos son temporales o a término definido, y de estos solo dos que son los de las líderes y representan el 13%, son a un año, esto según indican las docentes, se da para dar continuidad a los procesos administrativos, el resto de los docentes que son el 87%, tiene contratos laborales cuya duración es de seis meses.

En referencia a esta variable, la inestabilidad laboral, concebida como “una estimación subjetiva con relación a la posible pérdida del trabajo que tiene su base en circunstancias objetivas (como los trabajos temporarios) o en condiciones de precariedad del contexto laboral” (Leibovich et al, 2018), por tanto, es considerado un estresor laboral.

Figura 13

Horas diarias de trabajo

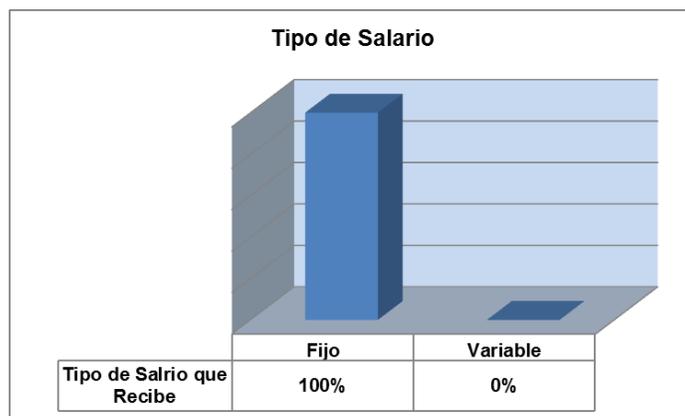


Nota: Se observa la distribución por horas diarias de trabajo de la población objeto de estudio

Los docentes que no tienen funciones administrativas son vinculados bajo la modalidad de medio tiempo ocasional, acorde a ello, cumplen jornadas diarias de solo cuatro horas, estos representan el 87% de la población encuestada, de otro lado, solo las dos líderes, laboran jornadas de ocho horas diarias, dado que son ocasionales de tiempo completo, estas largas jornadas laborales pueden desencadenar cuadros de depresión, ansiedad y estrés laboral.

Figura 14

Tipo de salario que recibe



Nota: Se observa la distribución por tipo de salario que recibe la población objeto de estudio

La totalidad de los docentes objeto de estudio, reciben por la prestación de sus servicios un salario fijo, así mismo, ellos afirmaron que los salarios percibidos son buenos y superiores al de otras Instituciones de Educación Superior con domicilio en el municipio de Florencia, esta es una buena condición para la prevención del estrés laboral, partiendo del precepto de que “salarios bajos afectan salud física y psicológica” (Rhmanagement, 2019)

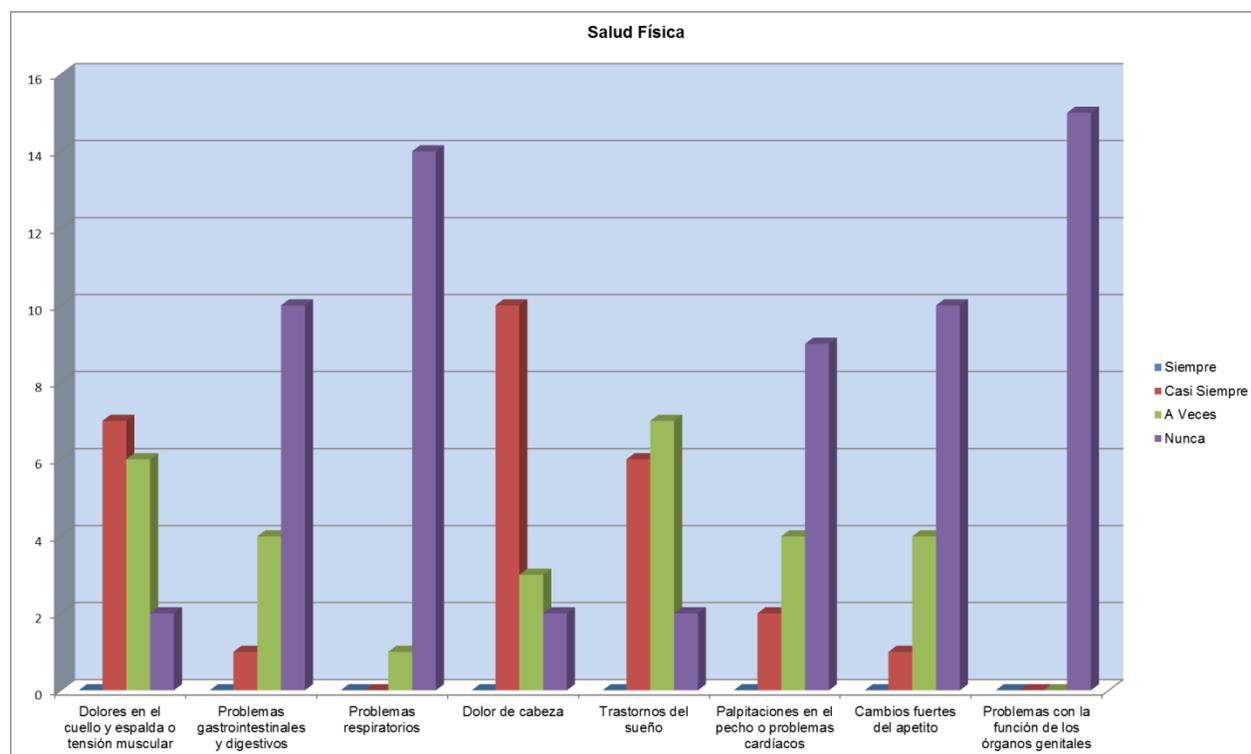
4.2 Desarrollo Objetivo Especifico Dos - Determinar el nivel de estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

En este numeral se determinará el nivel de estrés laboral en el personal objeto de estudio, para este fin las variables se analizarán por grupos, los cuales son salud física (dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, problemas gastrointestinales y digestivos, problemas respiratorios, dolor de cabeza, trastornos del sueño, problemas cardíacos, cambios fuertes del apetito y problemas en órganos genitales), relaciones sociales y familiares (dificultad en las relaciones familiares, dificultad para permanecer quieto o iniciar actividades, dificultad en las relaciones con otras personas, sensación de aislamiento y desinterés), contexto laboral (sentimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, aumento de accidentes de trabajo, cansancio, disminución del rendimiento en el trabajo, deseo de no asistir al trabajo, bajo compromiso, dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo), salud mental (sentimiento de frustración, soledad y miedo, irritabilidad, angustia, preocupación, tristeza, pérdida de razón, terquedad y capacidad de no manejar los problemas) y consumo de medicamentos y otros (medicamentos para la tensión o los nervios, bebidas alcohólicas, café o cigarrillo).

En ese orden de ideas, a continuación, se presenta los resultados de la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés definido en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana Ver Anexo 2. Cuestionario para la Evaluación del Estrés.

Figura 15

Salud Física



Nota: Se observa la distribución por factores relacionados con la salud física de la población objeto de estudio

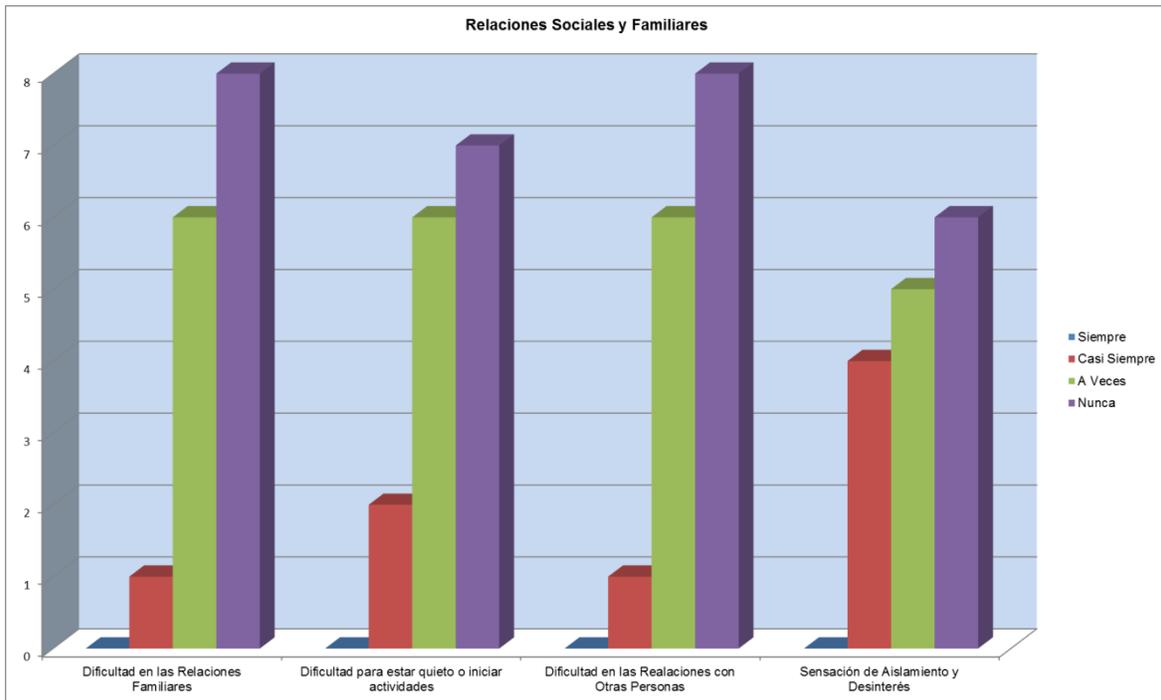
El Departamento de la Función Pública, señala que “generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden tener dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros” (Departamento de la Función Pública, 2020)

Por ende, es necesario reconocer que repercusiones trae el estrés laboral en la salud física de la población objeto de estudio, en ese orden de ideas, la consecuencia de mayor incidencia son los dolores de cabeza, los cuales son sentidos casi siempre por el 67% de los encuestados y a veces por el 20%, en segundo lugar, se presenta los dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, que son sufridos casi siempre por el 47% y a veces por el 40%, también se presenta con mucha frecuencia trastornos del sueño, casi siempre en un 40% y a veces en un 47%, esto último puede conllevar a

que se produzca somnolencia en el día y con ello dolores de cabeza, cuello, espalda y tensión muscular.

Figura 16

Relaciones Sociales y Familiares



Nota: Se observa la distribución por factores relacionados con relaciones sociales y familiares de la población objeto de estudio

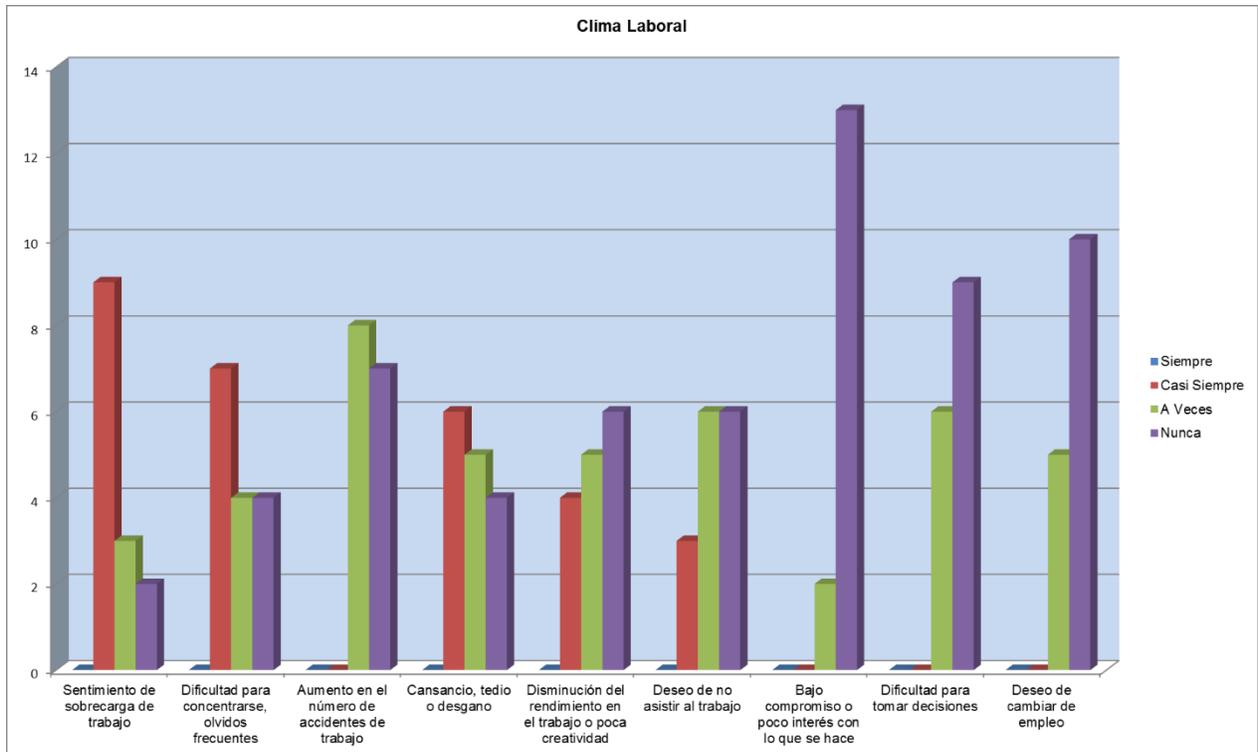
El estrés laboral, tiene grandes repercusiones en el establecimiento de relaciones entre el individuo, con sus núcleos social y familiar, entre los que se destacan “problemas en la relación de pareja, deterioro afectivo, riesgo de ruptura, deterioro de relación con los hijos, efectos negativos en la educación de los hijos, perdida de relaciones con otros familiares, bajo interés en participar en actividades sociales y ruptura de relaciones con amigos” (Organización La Rioja, 2016)

En cuanto a la población objeto de estudio, de los cuatro ítems evaluados, solo se presentó cierto nivel de gravedad en el de sensación de aislamiento y desinterés, el cual es percibido casi siempre por el 27% y a veces por el 33%, respecto a este grupo de variables, cabe aclarar que aún no ha sido afectado por el estrés laboral, pero que

se requiere una constante evaluación del mismo, dado que el aislamiento y el desinterés, pueden a futuro generar rupturas en las relaciones sociales y familiares de la persona.

Figura 17

Clima Laboral



Nota: Se observa la distribución por factores relacionados con el clima laboral de la población objeto de estudio

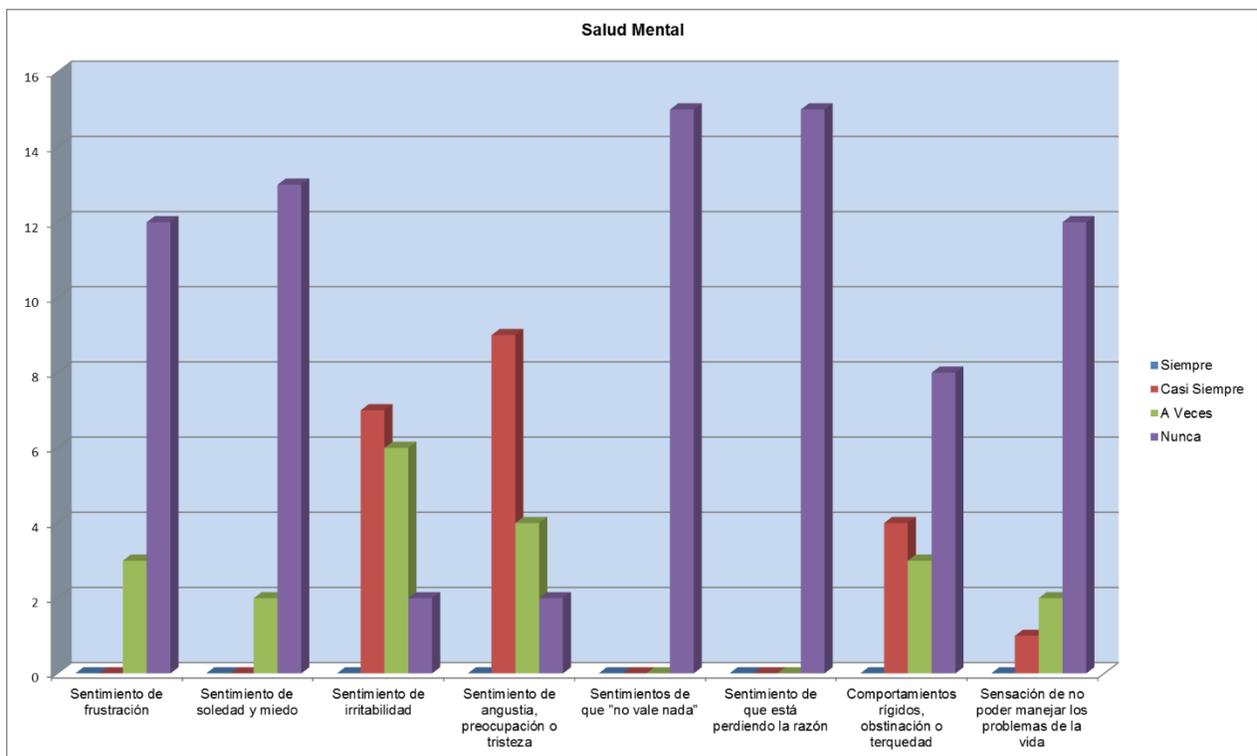
Este conjunto de variables es hacia las cuales la organización objeto de estudio debe prestar mayor atención, porque trae repercusiones adversas como la disminución de la productividad y el ausentismo, así como “impuntualidad en la hora de ingreso, baja laboral por enfermedad, deterioro de relaciones con los jefes y compañeros, indiferencia ante los resultados del trabajo y mayor riesgo de accidentabilidad laboral” (Organización La Rioja, 2016).

Ahora bien, para el caso específico de la organización objeto de estudio, las variables con resultados que generan mayor preocupación, son sentimiento de

sobrecarga de trabajo, que es experimentado casi siempre por el 60% de los docentes y a veces por el 20%, del mismo modo, se presenta dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes, que son percibidos por el 47% casi siempre y a veces por un 27%, en tercer lugar, se presenta cansancio casi siempre en el 40% y a veces en el 33% de los encuestados, otras variables relevantes son disminución del rendimiento (casi siempre 27% y a veces 33%) y deseo de no asistir al trabajo (casi siempre 20% y a veces 40%). Pese al panorama descrito, se rescata la actitud y sentido de pertenencia de los docentes con el Centro de Educación, por ejemplo, el 87% expreso un alto compromiso con la institución, un 67% no desea cambiar de empleo y un 60% no tiene problemas para tomar decisiones.

Figura 18

Salud Mental



Nota: Se observa la distribución por factores relacionados con la salud mental de la población objeto de estudio

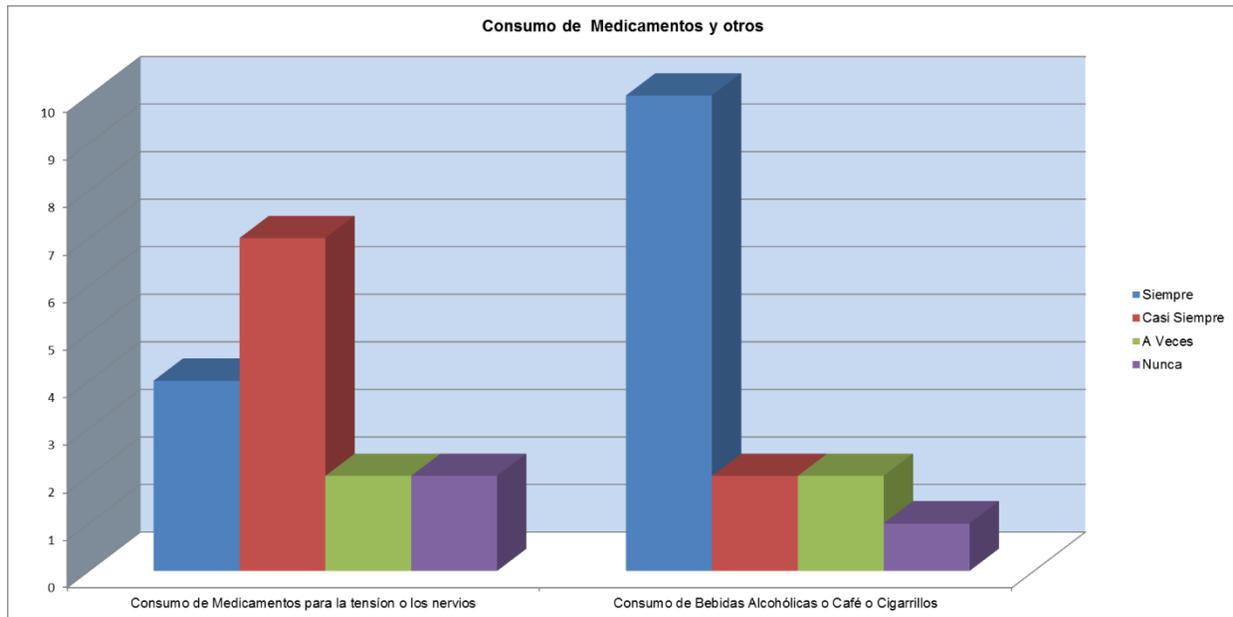
Respecto a las variables concernientes a la salud mental, se debe indicar, que “el aumento de estrés puede favorecer la presencia de alteraciones al estado de salud

mental del trabajador” (Magaña et al, 2022), en consecuencia, “existe una correlación positiva entre el estrés laboral y el estado de salud mental, indica que existe una vulnerabilidad en el personal, ante condiciones de organización y ambiente que pueden mejorarse” (Magaña et al, 2022).

En cuanto a las variables de salud mental que tienen mayor afectación de los docentes del Centro de Educación, cabe destacar el sentimiento de angustia, preocupación y tristeza, el cual es percibido casi siempre por el 60% y a veces por un 27%, de igual forma, se presenta sentimientos de irritabilidad, casi siempre en el 47% de la población encuestada y a veces por un 40%, finalmente, otra variable de relevancia, son los comportamientos rígidos, obstinación y terquedad, que se dan casi siempre en el 27% de los docentes y a veces en el 20%.

Figura 19

Consumo de Medicamentos y otros



Nota: Se observa la distribución por consumo de medicamentos y otros de la población objeto de estudio

En la población encuestada, se nota un alto consumo de medicamentos y otras sustancias como el café, respecto a los medicamentos para la tensión y los nervios, el 27% siempre los consume y el 47% casi siempre, respecto a ello muchos de los

docentes indicaron que esta situación no se debe exclusivamente al estrés laboral, sino que se origina por diferentes factores, inclusive de carácter hereditario; por otra parte, respecto al consumo de bebidas alcohólicas, café y cigarrillos, las personas a quienes se les aplicó la encuesta, señalaron que no fuman y consumen bebidas alcohólicas, sin embargo, el 67% afirma que siempre consume café y un 20% casi siempre lo hace; acorde a lo expuesto por los mismos docentes, este conjunto de variables no se puede analizar como una consecuencia exclusiva del estrés laboral.

Para finalizar, y acorde a los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Cuestionario para la Evaluación del Estrés, se determinó que el nivel de estrés en el personal docente que labora en el Centro de Educación, es medio, dado que “la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada” (Ministerio de la Protección Social, 2010), por tanto, es necesario “acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud” (Ministerio de la Protección Social, 2010), las cuales se proponen en el numeral 4.3.

4.3 Desarrollo Objetivo Especifico Tres - Proponer estrategias para la prevención del estrés laboral en el personal docente que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

Partiendo del diagnóstico expuesto en el numeral anterior, se identificaron las principales problemáticas que se generan por el estrés laboral en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá, y con base a ello se estructuraron las siguientes estrategias para la prevención del estrés laboral acorde a lo planteado en la Teoría Transaccional de Estrés estructurada por Richard Lazarus y Susan Folkman (1986).

Las mencionadas estrategias, permitirían en un momento dado, mitigar la problemática del estrés laboral en la mencionada institución, esto en caso de que las directivas institucionales las consideren apropiadas.

Estas estrategias se presentarán en la Cartilla de Estrategias para la prevención del Estrés Laboral en un Centro de Educación, Ver Anexo 3. Cartilla de Estrategias

para la prevención del Estrés Laboral en un Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

Sin embargo, en esta aparte se explicarán de manera concreta cada una de esas estrategias, así:

- Estrategias orientadas a la emoción (orientadas a la persona)

Tabla 3. Estrategias orientadas a la emoción

Estrategia	Propósito
Atención Plena	Establecer un límite entre lo laboral y lo socio familiar, facilita a los docentes desconectarse de sus compromisos laborales, en horarios no establecidos para ello. Ahora bien, desde la perspectiva psicológica, si esta separación se logra, la persona se recuperará más pronto, lo que se reflejará en bienestar personal y una mayor productividad.
Inoculación del Estrés Laboral	Brindar a los docentes, competencias prácticas que le permitan afrontar desde lo emocional y lo cognitivo los estresores laborales propios de su contexto, buscando con ello que los mismos puedan controlar la angustia, preocupación, tristeza e irritabilidad a través de simulaciones.
Entrenamiento Asertivo	Potenciar la autoestima en los docentes, para con ello evitar una inadecuada respuesta frente a los factores estresantes. Así mismo, se promoverá el asertividad, evitando emociones agresivas y negativas frente a sus líderes y pares.
Resiliencia Personal	Promover la capacidad de superar las adversidades, y tener la capacidad desempeñarse exitosamente independiente de las circunstancias. Esta se centrará en suscitar la autoeficacia y el fortalecimiento de las redes.
Técnica de Solución de Problemas	Contribuir a los docentes a fortalecer la capacidad de solucionar los problemas propios de su contexto a través de soluciones adecuadas, basado en diferentes técnicas.

Nota: En esta tabla se muestran las estrategias orientadas a la emoción del talento humano que labora en un Centro de Educación

- Estrategias orientadas al problema (orientadas a la organización)

Tabla 4. Estrategias orientadas al problema

Estrategia	Propósito
Compañero de Batalla	Brindar al docente apoyo de un par, para este fin se deben crear parejas laborales, teniendo en cuenta tareas, funciones o responsabilidades afines, también se debe incluir en el emparejamiento, factores como experiencia laboral y antigüedad en la institución, e inclusive factores socioculturales.
Asesor de Salud Mental	Asignar un consultor de salud mental en la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN- de un Centro de Educación, que identifique los factores estresantes y defina en conjunto con los docentes acciones para afrontarlos; lo anterior aprovechando que esta institución oferte el programa académico de psicología.
Líderes Asertivos	Ofertar un programa de formación para los docentes en los cuales se fortalezcan habilidades como empatía, comunicación, planeación y acción asertiva
Reevaluación del Estrés Laboral	Evaluar periódicamente el estrés laboral, a través de las herramientas definidas en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana, para determinar la efectividad de las estrategias implementadas.

Nota: En esta tabla se muestran las estrategias orientadas a problema del estrés laboral en un Centro de Educación

Capítulo 5. Discusión

Los resultados expuestos en el capítulo anterior, evidencian que cada uno de los docentes del Centro de Educación, reaccionan y tienen comportamientos diversos en relación a los estresores laborales presentes en ese contexto laboral, al respecto, es primordial indicar que “la sensación de estrés en el contexto del trabajo, dependerá en medida de la valoración subjetiva que cada empleado realice sobre una circunstancia en particular y en donde la misma genere en cierta medida una amenaza” (Azofeíta, 2020)

Acorde a lo anterior, y según la Teoría Transaccional de Estrés propuesta por Richard Lazarus y Susan Folkman (1986), el estrés laboral, se debe abordar, desde dos perspectivas “por las evaluaciones que hace la persona del agente estresor, y, en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales de que dispone la persona al enfrentarse a tal agente” (Ruiz, 2019)

En ese orden de ideas, la discusión inicialmente se centrará sobre las condiciones sociodemográficas de la población objeto de estudio, que incluye características, sociales y culturales, inicialmente, cabe indicar que la mayoría de la población es de sexo femenino, lo anterior, es un factor agravante para el estrés laboral, dado que las mujeres aún mantienen un fuerte conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares, lo que conlleva a “mayores niveles de estrés y agotamiento a los que se ven expuestas, el menor tiempo de ocio y las dificultades para desconectarse luego de una jornada laboral” (Instituto Argentino de Responsabilidad Social y Sustentabilidad, 2020)

La edad de los docentes oscila en su mayoría entre los 40 y 59 años, donde se presenta la crisis de la mitad de la vida, que se caracteriza entre otros aspectos, por “tasas de insomnio, dolores de cabeza, ansiedad y depresión” (Ramírez, 2022), lo anterior, debido a la percepción de “que no lograron alcanzar los que eran sus objetivos clave de la vida” (Ramírez, 2022), situación que se convierte en una condición que eleva la exposición al estrés laboral.

De otro lado, prevalecen los docentes que tienen un compromiso conyugal, bien sea casados o en unión libre, y en menor proporción se encuentran los solteros y divorciados, referente a ello “la mayoría de las personas sin cónyuge experimentaron una mayor falta de apoyo social como fuente de estrés laboral en comparación con las personas casadas” (Azofeíta, 2020)

Concerniente a la ocupación, la totalidad son docentes, estos son expuestos al estrés laboral dado que “los docentes están sometidos a fuertes presiones y demandas laborales debido a su rol, en consecuencia, sufren altos niveles de estrés ocupacional” (Sánchez y Mantilla, 2017), lo cual, afecta su salud física y mental, dado que afecta de manera negativa “el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, lo cual conlleva a síntomas psicósomáticos, padecimiento de serias enfermedades; donde se pueden desarrollar y acumular gradualmente, provocando el agotamiento o síndrome de Burnout” (Sánchez y Mantilla, 2017)

Por otra parte, respecto a las condiciones socioeconómicas, un porcentaje relevante de los docentes, residen en estratos socioeconómicos dos y tres, lo cual permite inferir que si bien no poseen las condiciones socioeconómicas ideales, si ven suplidas las básicas, además de ello, cabe indicar que un tercio de la población encuestada posee vivienda propia, estos indicadores en si se convierten en una atenuante de los docentes respecto al estrés laboral, dado que si fuera lo contrario les impediría “concentrarse y cumplir oportunamente con su trabajo, incluso, pueden llegar a enfrentar problemas de salud y hasta conflictos familiares, debido a que la atención está enfocada en el problema económico” (Maroño, 2019)

En cuanto a los aspectos, relacionados con el ámbito laboral, se identificó que la totalidad de los docentes, llevan más de un año vinculado al , e inclusive en el mismo cargo, esto sumado a la complejidad del cargo de docente y de las líderes de la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN- del Centro de Educación, hace que posiblemente se genere el Síndrome de Burnout, comprendido este como “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el

propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado” (Saborio y Hidalgo, 2015)

Ahora bien, en el marco del desarrollo del segundo objetivo, se realizó un reconocimiento de las principales consecuencias del estrés laboral en la población objeto de estudio, en cuanto a la salud física, las principales son dolor de cabeza, dolor de cuello, espalda y tensión muscular, y trastornos del sueño, en cuanto a esto, cabe indicar que “el estrés laboral genera un aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria, de la tensión muscular, alteraciones en las pautas de sueño y digestivas” (Malvido, 2022), ahora bien, “según el órgano que se active a consecuencia de estos síntomas y del tiempo que permanezcan activados, pueden aparecer consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial, problemas digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares e insomnio, entre otras” (Malvido, 2022).

Respecto al grupo de variables relacionadas con el establecimiento de relaciones sociales y familiares, las condiciones más críticas son sensación de aislamiento y desinterés y la dificultad para estar quieto o realizar una actividad, en cuanto a esto, es importante señalar que si bien aún no se evidencian problemas para establecer vínculos en los contextos social, familiar y laboral, teniendo en cuenta, por ejemplo que “el aislamiento prolongado puede crear dificultades en los contactos sociales y provocar una menor vinculación emocional con la empresa y los compañeros” (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España, 2021)

En lo que concierne al clima laboral, la principal problemática identificada es la sensación de sobrecarga laboral, el cual, es uno de los puntos más críticos del diagnóstico realizado, toda vez, que esta trae consecuencias negativas, tanto para las personas como para las organizaciones, tales como ansiedad, depresión, síndrome de burnout, problemas para dormir, dolores musculares, deterioro de relaciones laborales y malas dinámicas laborales (Montagud, 2020), ahora bien, esto es algo que cada individuo vive y percibe de forma diferente, puesto que depende en gran parte de sus capacidades físicas y mentales, por ejemplo, hay unos que se adaptan con facilidad al trabajo bajo presión, mientras se siente abrumados por el mismo.

Otros efectos perjudiciales concernientes al ambiente organizacional son dificultad para concentrarse, cansancio, tedio, desgano, disminución del rendimiento laboral e incluso deseo de no asistir laboral, problemas que tienen su origen en la sobrecarga laboral, al respecto, cabe expresar que este se da por factores como carga global, dificultad de la tarea, presión temporal, rendimiento físico, esfuerzo y frustración (Gómez et al, 2021)

Referente a la salud mental, donde la mayor trascendencia a tiene el sentimiento de angustia, preocupación y tristeza, los cuales se originan generalmente desde lo laboral por la falta de claridad en su rol laboral y las funciones relacionadas con el mismo, que traen consigo “situaciones en las que la persona no ve claro el camino a seguir y, por tanto, vive una situación de incertidumbre” (Corbin, 2017), los mencionados sentimientos, desencadenan en el personal docente de la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN- del Centro de Educación, cuadros de irritabilidad, actitudes negativas, obstinación y terquedad, que no solo tiene afección en lo individual, sino también en lo grupal.

Por otro lado, si bien se presenta consumo de medicamentos para la tensión, los mismos docentes expresan que esto no se debe exclusivamente al estrés laboral, sino que se origina también por factores como antecedentes familiares, sobrepeso, y el no realizar actividad física; de igual forma, se da un alto consumo de café, lo cual está más ligado a tradiciones culturales ligadas a la misma profesión y que son confirmadas por investigaciones en el área que señalan “policías, profesores y maestros declaran tomar una media de cinco cafés al día” (Tiempo de Café, 2016)

Finalmente, respecto al tercer objetivo, en este se plantearon estrategias para la prevención del estrés laboral en el talento humano que labora en el Centro de Educación, estas se estructuraron acorde a lo propuesto en la Teoría Transaccional de Estrés propuesta por Richard Lazarus y Susan Folkman (1986), quienes definieron dos tipos de estrategias para afrontar el estrés, las primera se orientan al problema, y son concebidas como “aquellos comportamientos o actos cognitivos dirigidos a gestionar o manejar la fuente generadora de estrés. Tratan de cambiar la relación ambiente-persona, actuando sobre el ambiente o sobre el sujeto” (Ruiz, 2019), y las estrategias

orientadas a la emoción, definidas así “son estrategias dirigidas a la regulación emocional de la persona, es decir, a cambiar cómo la situación es percibida y vivida” (Ruiz, 2019)

Conclusiones

En relación al primer objetivo, que era reconocer las características sociodemográficas de los docentes que labora en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá, se halló que gran parte de la población objeto de estudio son de sexo femenino, quienes son más susceptibles al estrés laboral, pues tienen aún fuertes trances entre lo laboral y lo familiar; respecto a la edad, un porcentaje considerable, se encuentra entre los 40 y 59 años, rango de edad en la que varios analista e investigadores, señalan que se presta una fuerte crisis existencial; de igual modo, un poco menos de la mitad de los docentes, son solteros o separados, quienes por afecciones hormonales están más expuestos al estrés laboral.

Concerniente al nivel de estudio, dos terceras partes de los docentes poseen nivel de estudios de maestría, y constantemente tienen cuadros de estrés laboral, en el afán de demostrar sus capacidades y competencias, situación que se empeora, partiendo del hecho que en su totalidad son docentes, que cumplen multiplicidad de funciones relacionadas con la docencia, la investigación y la proyección social.

En cuanto a lo socioeconómico, la totalidad de la población objeto de estudio reside en estrato donde como mínimo tiene acceso a condiciones básica de vida, además, la mayoría poseen vivienda propia y además cuenta con un salario fijo y adecuado, que garantiza su bienestar y el de sus núcleos familiares.

Referente a los aspectos laborales, 11 de los 15 docentes, llevan dos o más años vinculados al Centro de Educación, lo que puede generar síndrome de burnout, que, si no se evita, puede traer a la organización consecuencias como ausentismo, mal ambiente laboral, desmotivación y estrés laboral.

Por otra parte, en el marco del segundo objetivo, que se orientó a determinar el nivel de estrés laboral en el personal que labora en el Centro de Educación, se agruparon las variables incluidas en cinco grupos así: salud física, salud mental, relaciones sociales y familiares, clima laboral y consumo de medicamento y otras sustancias como el café.

Respecto a la salud física, se presenta constantemente en los docentes, dolores de cabeza, dolores en el cuello y espalda, tensión muscular y trastorno del sueño, al respecto, es importante indicar que el insomnio, se convierte en uno de los principales causantes de los otros síntomas físicos; de otro lado, en salud mental, se presentan cotidianamente cuadros de angustia, preocupación, tristeza, irritabilidad, obstinación y terquedad, que en muchas ocasiones generan conflictos entre pares.

En lo pertinente al clima laboral, la variable más crítica es la sensación de sobrecarga laboral, y de ella se originan otras como la dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes, cansancio, tedio, desgano, disminución del rendimiento laboral y deseo de no asistir al trabajo, esto no solo trae consecuencias para las personas, sino, para la misma organización.

De otro lado, aún no se presentan problemas para establecer o mantener las relaciones sociales y familiares, sin embargo, ya prevalecen sensaciones de aislamiento y desinterés, que pueden desencadenar a futuro en un deterioro de los lazos sociales y familiares, finalmente, se presenta consumo de medicamentos para controlar la hipertensión arterial, que no se deben exclusivamente, sino a la confluencia de varios factores, del mismo modo, hay un alto consumo de café, el cual lo justifican en razones culturales.

Para el desarrollo del tercer objetivo, se propusieron estrategias para la prevención del estrés laboral en el talento humano objeto de estudio, las cuales se estructuraron acorde a la Teoría Transaccional de Estrés estructurada por Richard Lazarus y Susan Folkman (1986), y en ese orden de ideas, se orientaron al manejo de las emociones de las personas y al problema en sí.

En cuanto a lo emocional, se plantea la atención plena, esta permitirá a los docentes, lograr una disociación entre lo laboral y lo social familiar; por otra parte, la inoculación del estrés laboral, que permitirá a través de espacios simulados brindar a los docentes actitudes para contrarrestar los estresores laborales; del mismo modo se recomienda el entrenamiento asertivo, orientado a promover actitudes adecuadas en situaciones que generen estrés laboral, y finalmente el fortalecimiento de la resiliencia personal y la solución de problemas de manera acertada.

Finalmente, en cuanto a las estrategias relacionadas con el problema, se insta a la implementación de compañeros de batalla, con el fin de fomentar el apoyo entre pares, en aras, de la salud mental y física de los docentes, pero también del logro de los objetivos organizacionales; del mismo modo, es recomendable el acompañamiento de un asesor de salud mental, aprovechando que el Centro de Educación ofrece el programa de psicología y precisamente se sugiere que este profesional adelante reevaluación del estrés laboral, de manera periódica.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, A. y Triana, I. (2016). *Riesgo psicosocial en el trabajo: representación social en profesores coordinadores - supervisores de práctica*. (Trabajo de Grado, Pontificia Universidad Javeriana) <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21338/Documento.pdf>
- Aissa, K. Correa, K. y Velásquez, T. (2021). *Estrés laboral en docentes de la Universidad del Sinú – Seccional Cartagena*. (Trabajo de Grado, Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainúm) <http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/188>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*. 7(3), 141-159. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006
- Azofeita, G. (2020). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Barreto, M. y Piamonte, J. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. (Trabajo de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia) <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b44cb3af-9756-44ed-bfb0-2b13aaa0e2ca/content>
- Biblioteca Nacional de Medicina. (2021). *El estrés y su salud*. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

Corbin, J. (2017). *Angustia: síntomas, causas y posibles tratamientos*.
<https://psicologiaymente.com/clinica/angustia>

Cuevas, M. y García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Revista Trabajo y Sociedad*. 19(1), 87-102.<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19%20CUEVAS%20TORRES%20Estres%20en%20el%20trabajo.pdf>

Departamento de la Función Pública. (2020). *El estrés laboral*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/el-estres-laboral>

Diario El Plural. (2021). *Mujeres sufre mayor estrés laboral*.
https://www.elplural.com/economia/empresas/mujeres-sufren-estres-laboral-hombres_261376102

Estepa, A. y Romero, R. (2016). *Diseño de estrategias para la intervención de los factores de riesgo psicosocial que afectan a las mujeres que trabajan como guardas de seguridad en la empresa Ut Américas Santaferense en el campo Cupiagua de Ecopetrol en el municipio de Aguazul Casanare*. (Proyecto Aplicado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia)
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/8640/46363928.pdf>

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2019). *Principales estresores laborales*. <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-5-principales-estresores-laborales/>

Gobierno de México. (2022). *Estrés Laboral*. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Gómez, D. Granada, M. y García, N. (2021). Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de

Cartagena, 2021. (Trabajo de Grado, Universidad de Cartagena)
https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANI_ELA__GOMEZ_ESPITIA.pdf

Instituto Argentino de Responsabilidad Social y Sustentabilidad. (2020). *La otra brecha: las mujeres son más propensas a padecer estrés crónico en relación a los varones*. <https://iarse.org/la-otra-brecha-las-mujeres-son-mas-propensas-a-padecer-estres-cronico-en-relacion-a-los-varones/>

López, P. (2021). *Población, Muestra y Muestreo*. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-politecnica-de-pachuca/estadistica/poblacion-muestra-y-muestreo/6978355>

Magaña, M. Méndez, S. y Martínez, S. (2022). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta en Salud*. 6(1), 25-33.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/02/1413607/estreslaboral.pdf>

Malvido, A. (2022). Consecuencias del estrés laboral.
<https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral>

Maroño, E. (2019). *Estrés financiero afecta la productividad y estabilidad laboral*. https://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/138439/imprimir_noticia.php?tabla=noticias&id_noticia=138439

Mayo Clinic. (2020). *Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas*. <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>

Méndez, A. (2020). *Términos Glosario UNAD*.
<https://es.scribd.com/document/170512297/Terminos-Glosario-UNAD#>

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. (2021). Buenas prácticas para la prevención de los riesgos psicosociales (Documento PDF). <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606893136038/trabajo-en-solitario.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C: Ministerio de la Protección Social.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. (2020). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?* <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial>
- Ministerio del Trabajo. (04 de diciembre de 2019). *Promoción e implementación de factores de riesgo psicosocial en entornos laborales del país*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/diciembre/promocion-e-implementacion-de-factores-de-riesgo-psicosocial-en-entornos-laborales-del-pais>
- Mola, D. Correa, C. y Reyna, C. (2019). Explorando las relaciones entre el estrés y la situación económica en ciudadanos de Córdoba, Argentina. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 15(2), 251-256. <https://www.redalyc.org/journal/679/67962600006/html/>
- Montagud, N. (2020). *Las 7 consecuencias de la sobrecarga laboral*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>
- Morales, J. (2017). *Solteros o casados: ¿quiénes sufren más estrés?* <https://www.infobae.com/tendencias/2017/02/28/solteros-o-casados-quienes-sufren-mas-estres>

- Morales, L. y Saltos, T. (2017). *La sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato*. (Trabajo de Investigación, Universidad Técnica de Ambato) https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25792/1/Tesis_%20t1264mshi.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (Documento PDF). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización La Rioja. (2016). *Consecuencias del estrés*. <https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/campana-prevencion-gestion-estres/debes-saber-estres/informacion/consecuencias-estres>
- Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo del Perú) <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8602/Paipay\CMS.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*. 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html>
- Ramírez, C. (2022). *A qué edad el estrés alcanza su punto máximo y por qué*. <https://www.infobae.com/salud/2022/09/16/a-que-edad-el-estres-alcanza-su-punto-maximo-y-por-que/>
- Rhmanagement. (2019). *Salarios bajos afectan salud física y psicológica*. <https://rhmanagement.cl/salarios-bajos-afectan-salud-fisica-y-psicologica>

Resolución 8430 de 1993 [Ministerio de Salud]. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 04 de octubre de 1993.

Revista Empresarial y Laboral. (2017). *Mejorar la Calidad de Vida de los empleados: una preocupación que crece en las organizaciones*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/mejorar-la-calidad-vida-los-empleados-una-preocupacion-crece-las-organizaciones/>

Rodríguez, K. y Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. (87), 79-101. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>

Ruiz, L. (2019). *La teoría del estrés de Richard S. Lazarus*. <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>

Saborio, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. 32(1), 119-124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Salusplay. (2020). *Tema 2. Enfoques de la Investigación Cualitativa*. <https://www.salusplay.com/apuntes/apuntes-metodologia-de-la-investigacion/tema-2-enfoques-de-la-investigacion-cualitativa>

Sánchez, M. y Mantilla, M. (2017). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. 9(1), 140-162. <https://www.redalyc.org/pdf/309/30990110.pdf>

Sevilla, M. y Sánchez, M. (2021). *Síndrome de burnout*.
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

Tiempo de Café. (2016). *Las profesiones que más café consumen*.
<https://tiempodecafe.com/las-profesiones-que-mas-cafe-consumen/>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (2022). *Funciones asignadas a la Gerencia de Talento Humano*.
<https://thumano.unad.edu.co/sitio/index.php/funciones>

Universidad Veracruzana. (2020). *Tipos de investigación*.
<https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>

Anexos

Anexo 1. Ficha de Datos Generales

Anexo 2. Cuestionario para la Evaluación del Estrés

Anexo 3. Tabulación Perfil Sociodemográfico

Anexo 4. Tabulación Evaluación del Estrés

Anexo 5. Cartilla de Estrategias para la prevención del Estrés Laboral en el Centro de Educación ubicado en Florencia Caquetá

Anexo 6. Carta de Autorización