

**REVISIÓN TEÓRICA SOBRE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL
DESENCADENAMIENTO DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE
PRIMERA INFANCIA**

PRESENTADO POR:

DANIELA ALEJANDRA ROJAS CAMACHO

PAULA VIVIANA PUERTO CORTES

ASESOR:

Mg. JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C 2019

**REVISIÓN TEÓRICA SOBRE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL
DESENCADENAMIENTO DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE
PRIMERA INFANCIA**

PRESENTADO POR:

DANIELA ALEJANDRA ROJAS CAMACHO

PAULA VIVIANA PUERTO CORTES

**Diseño para el trabajo investigativo para optar por el título de especialista
en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C 2019

Agradecimientos

Agradecemos infinitamente a Dios por darnos la oportunidad de trabajar nuevamente en equipo y llevar a cabo el cumplimiento de nuestros objetivos académicos, a nuestras familias que son un apoyo incondicional en todos los aspectos de nuestras vidas, a la tutora quien estuvo pendiente de este documento y de manera atenta realizó los comentarios pertinentes para realizar los ajustes correspondientes, a nuestro equipo de trabajo y finalmente a la Universidad ECCI donde realizamos nuestra formación profesional y ahora nos acoge para el desarrollo de nuestro posgrado.

Resumen

El presente trabajo es netamente investigativo, exploratorio, teniendo como objetivo investigar sobre la evolución del estrés laboral en docentes de la primera infancia desde años anteriores. El propósito de la investigación es abordar un tema que actualmente se ha venido conociendo y el cual está en crecimiento. Para realizar el trabajo-aporte se usó una metodología cualitativa en donde como primera instancia se indagó en fuentes secundarias y terciarias tanto nacionales como internacionales, las cuales permitieron ahondar en las ideas principales del trabajo. Utilizando como instrumento todos los antecedentes y estudios que se encontraron, tesis, trabajos de grado, investigaciones independientes, artículos y libros relacionados al tema de investigación.

Posteriormente se realizó una revisión de la teoría y antecedentes sobre el estrés laboral en docentes de la primera infancia, con el fin de conocer a fondo el tema a tratar. Por consiguiente se realizó una comparación entre los enfoques teóricos revisados, permitiendo resaltar las similitudes y diferencias entre las ideas de los autores, lo que llevó a diversos cuestionamientos y críticas propias del equipo investigador. Finalmente se obtuvo los resultados y se dispuso a la discusión de los mismos, terminando con las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Los resultados obtenidos de la revisión y comparación de los enfoques y antecedente, arroja que las principales causas de la aparición del estrés laboral en los docentes de primera infancia son las condiciones laborales, en cuanto a las adaptaciones del aula de clase, herramientas para realizar actividades, falta de apoyo desde los compañeros hasta directivos, tareas extralaborales, pocos espacios de descanso y esparcimiento, insatisfacción por ingresos y por ultimo pero no menos importante la relación trabajo-hogar.

Los resultados se basan en las diferentes situaciones en las que se encuentran los docentes, como las diferencias de las instituciones en las que laboran, si estas son jardines infantiles de Bienestar familiar o si son privados, así mismo con las escuelas públicas y privadas, ubicación del plantel educativo, la intensidad horaria que maneja cada docente, la cantidad de alumnos en el aula, tipo de alumnos (En caso de educación especial), las tareas adicionales demandadas por la institución, edad del docente, tiempo laborado en la profesión, lugar de vivienda contrastado con el lugar de trabajo, estado de salud general del docente, entre otros estresores.

Palabras clave

Instituciones educativas, Docencia, Primera infancia, Estrés laboral, Estresores.

- **Problema de investigación**
- **Descripción del problema**

El problema de investigación surge debido al interés generado en conocer la situación de los docentes de primera infancia y las condiciones que los acerca a padecer de estrés laboral, también en como esto afecta directa o indirectamente a los estudiantes.

Los docentes de primera infancia son los encargados de acompañar a los estudiantes en la etapa más temprana de la vida y cumplen una labor importante en la sociedad ya que son de gran influencia en los niños. En la primera etapa de vida los niños están explorando lo que para ellos es un mundo nuevo y aun no tienen la independencia de realizar actividades sencillas de la vida diaria, como atarse los zapatos, comer, control de esfínteres, controlar sus emociones, comunicación clara, caminar, entre otros y cuando asisten desde temprana edad a un jardín infantil el docente es quien le guía y enseña cada día por medio de diferentes estrategias pedagógicas el cómo ser independientes.

La carga laboral de los docentes de primera infancia no es solo por la atención de los estudiantes y la responsabilidad total que tienen sobre cada uno, a esto se suma la atención de padres de familia y el cumplimiento de todas las actividades con la institución para la que laboran.

Es de gran importancia identificar a tiempo si los docentes tienen estrés, ya que es una enfermedad que se manifiesta lentamente, sin embargo, genera déficit en la atención y concentración entre otras afectaciones y especialmente las dos afectaciones nombradas anteriormente no se pueden presentar cuando se está trabajando con niños. Lamentablemente la mayoría de personas no prestan atención a este tipo de síntomas y el estrés avanza silenciosamente generando peores condiciones en la salud. El estrés

laboral también genera agotamiento físico, mental y emocional en los trabajadores, generándoles bajo autoestima, afectaciones a la salud física.

Según investigaciones realizadas anteriormente se enfatiza en las condiciones de trabajo, como fuente común y mayoritaria de la presencia del estrés en los docentes, un factor que se tiene en cuenta en la presente investigación, así como factores extralaborales y afecciones propias de los colaboradores educativos. Como lo trata en su cita “(Marcelo, 1992) Ahonda sobre los problemas del profesorado, entre los que enfatiza la inestabilidad laboral de los internos, carga docente, la masificación del alumnado, y la insuficiente dotación de infraestructura y de materiales didácticos en los centros educativos.”

La investigación se centra en la indagación de la mayor cantidad de información posible, para lograr entender lo que ha estado sucediendo desde tiempos anteriores y que continua actualmente, respecto a la afectación directa a los docente de parte de las instituciones, condiciones laborales, relación trabajo-hogar y demás, lo cual viene generando que se presenten cada vez más casos de estrés laboral, algunos de esos casos se detectan en etapas avanzadas, tanto que llegan a desenvolverse como Síndrome de Burnout, más conocido como síndrome del quemado.

Dichas afectaciones, puedes iniciar desde un simple dolor de cabeza o aburrimiento del trabajo actual, hasta llegar a síntomas fuertes como problemas cardíacos y/o respiratorios, enfermedades musculares. Cada caso se puede presentar de manera diferente, y por ello se ha decidido conocer a profundidad sobre el tema, investigar los factores que inciden en que se presente el malestar y como estos síntomas y afectaciones se pueden prevenir, según la revisión teórica y antecedentes.

- **Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores que inciden en el desarrollo de estrés laboral en docentes de la primera infancia?

Revisión teórica sobre los factores que inciden en el desencadenamiento de estrés laboral en docentes de primera infancia y su desarrollo hasta ahora.

- **Objetivos**

Objetivo general

Investigar sobre la evolución del estrés laboral en docentes de la primera infancia y su importancia en los diferentes ámbitos, salud, personal, seguridad y desempeño laboral, con el fin de aportar argumentos que contribuyan a definir el alcance de investigaciones futuras.

Objetivos Específicos

- Identificar los estresores presentes en el ambiente laboral cotidiano de los docentes de primera infancia y como estos se activan.
- Realizar una comparación entre los diferentes enfoques teóricos, en cuanto a la atención que se ha prestado a los causantes de estrés laboral en docentes y las acciones de prevención que se han tomado a través del tiempo.
- Generar una nueva interpretación y postura crítica en torno a la posible afectación a los estudiantes ante la presencia de estrés laboral en sus docentes.

- **Justificación y delimitaciones**
- **Justificación**

El trabajo de investigación tiene como objetivo ampliar el conocimiento respecto a un tema que actualmente muy poco es tomado en cuenta y es el estrés laboral, sin embargo, muchas empresas toman este tema como una parte de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así que se entiende que es un enfoque empresarial direccionado a los trabajadores especialmente de la parte operativa y administrativa.

En cuanto a los docentes no se escucha sobre un plan especial para su profesión, debido a la responsabilidad que tienen a diario con los estudiantes, no deberían solo ser parte del SG-SST de la institución, sino que además de ello, un plan especial de prevención, sin duda sería benefactor para la institución y su personal en general.

Los docentes en primera infancia siempre deben tener un nivel alto de energía y la capacidad de atender a varios niños al tiempo, adicionalmente la responsabilidad del bienestar de los niños recae en los docentes, estas capacidades al verse afectadas por estrés no funcionan de la misma forma, por lo tanto el desempeño del docente iniciando por la concentración y atención será disfuncional.

Según Etzion (1987) el estrés avanzado es un proceso latente, solapado y silencioso, el cual se desarrolla lentamente y no presenta síntomas alarmantes que requieran que las personas busquen apoyo. Existen estadios de este proceso iniciando desde una forma leve, hasta una forma extrema y finalmente el síndrome. Descubrir a tiempo que se padece de estrés permitirá a los docentes actuar a tiempo buscando apoyo consultando a un profesional del área y por consiguiente no tener mayor afectación con el pasar del tiempo, la identificación temprana, también permitirá que los docentes den

un manejo adecuado a la situación y de esta manera no se vean afectadas las actividades del día a día en las que por supuesto están involucrados los niños que se encuentran en la etapa de primera infancia. Además de que las instituciones lograrían estabilidad y seguridad laboral para sus profesionales, mejorar los procesos y acompañamientos al personal, así como también complementar sus planes de prevención y mitigación, disminuyendo la probabilidad de materialización del riesgo.

El presente trabajo de investigación permitirá conocer las condiciones Psicosociales en las que se encuentran los docentes de primera infancia y lo que conlleva a sufrir de estrés laboral, quienes socialmente tienen un valor importante ya que instruyen los primeros años de vida de las nuevas generaciones.

- **Delimitación**

La investigación trata sobre los docentes de primera infancia esencialmente, por lo tanto se mantienen al margen a docentes de cursos diferentes o que dicten algún otro tipo de arte.

- **Limitaciones**

En cuanto a la indagación de información, se realizó netamente con fuentes de información secundaria y terciaria, por lo tanto no se contó con limitaciones para encontrar los antecedentes ni realizar la revisión.

Sin embargo en el enfoque tomado anteriormente, el cual presentó algunas limitaciones, en cuanto a las entrevistas realizadas a algunos docentes elegidos por el equipo, en donde inicialmente la muestra tomada de 10 docente para una propuesta a nivel distrital (Bogotá) no presentó funcionalidad, por lo tanto se optó finalmente por realizar un Estado del arte sobre el estrés laboral en docente de primera infancia, centrado en los factores incidentes.

- **Marco de referencia**

- **Estado del arte**

A través del tiempo se obtuvo resultados y conclusiones, desde estudios realizados tras el interés del estrés laboral en el personal en general, en este caso se toma especialmente el tema del estrés laboral presente en docentes de la primera infancia, este interés se ha despertado, debido a la presentación continua de casos con esta problemática, la cual afecta de manera diferente a las personas de como lo hacen las enfermedades ya conocidas. A continuación se presentan algunos planteamientos y conclusiones de estudios, investigaciones, trabajos de tesis, entre otros sobre el tema:

- **Primer Planteamiento**

En este trabajo exploratorio se toma como tema principal, los factores que intervienen en la tranquilidad psicosocial de los docentes de primera infancia,

Comentado [E1]: Se requiere insertar las citas APA referenciando a los autores de cada trabajo

planteando la siguiente pregunta de investigación “¿Cuáles son los factores laborales que inciden en el estrés en docentes de primera infancia, que laboran con población de estratos dos y tres de la localidad de Fontibón en Bogotá?” aquí ya se habla de estratos, sin embargo actúa como una comparación entre los distintos tipos de instituciones educativas en donde se desempeñan los docentes, advierte sobre las condiciones en las que un docente se debe encontrar para desarrollar cambios en su estado de ánimo y dificultades de concentración, así como otros síntomas de padecer estrés. (González C. Bogotá. 2018)

Además se utiliza una herramienta para la identificación de estrés y factores en los docentes, Test JSS, el cual fue aplicado a nueve profesoras que trabajan en el jardín infantil "La casita de Mickey", el IED Pablo Neruda y 3 hogares infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Con los resultados obtenidos se realizó el respectivo análisis, conclusiones y presentación del mismo. (González C. Bogotá. 2018)

A través de los resultados obtenidos del Test JSS, se llegó a las siguientes conclusiones: Los principales factores que inciden en la aparición y desarrollo de estrés laboral en docentes de primera infancia son, el trabajo extra sin remuneración, reuniones de último momento, pocos beneficios, dificultad de promoción, malas relaciones interpersonales, pocas posibilidades de comunicación asertiva con los superiores, inconvenientes frecuentes con padres de familia o pares y poco apoyo, condiciones de las aulas e insuficiencia de recursos. (González C. Bogotá. 2018)

El Ministerio de Educación y sus estructuras en Departamentos y Municipios, así como los directivos de las instituciones docentes no son conscientes de la magnitud con que se manifiesta el estrés en el docente y sus consecuencias, por eso no existe una estrategia dirigida a enfrentar el problema que no solo ocasiona daños a veces

irreversibles al docente de Primera Infancia, sino también afecta el principal objetivo de la educación, la formación integral de las nuevas generaciones. (González C. Bogotá. 2018)

- **Segundo Planteamiento**

El principal objetivo de este artículo investigativo es medir la frecuencia con la que se presenta el estrés de origen laboral en docentes de pre-escolar del municipio de Chía, usando la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo? El cual pretender conocer que tan seguido se presentan casos de estrés laboral en docentes y las condiciones que lo genera. Como metodología se llevó a cabo un estudio transversal con docentes que trabajaran entre 6 a 10 horas diarias en Chía- Cundinamarca, mediante cuestionarios para la evaluación del estrés y la medición del mismo. (Santos R. Peña N. 2012)

La investigación arroja resultados y conclusiones poco favorables de que permite visualizar el entorno próximo de los docentes encuestados, como su núcleo familiar, intereses propios, bienes y responsabilidades cotidianas, dejando en evidencia el poco interés por las instituciones del municipio frente a esta problemática del alto nivel de estrés que manejan los docentes de primera infancia, 4 de cada 5 docentes sienten cambios drásticos de humos y falta de motivación. (Santos R. Peña N. 2012)

- **Tercer Planteamiento**

El siguiente trabajo de grado tiene como objetivo, identificar los factores que inciden en la aparición de malestar docente, manifestado en diferentes situaciones de la cotidianidad de la escuela, con el fin de propiciar factores de protección individuales y colectivos al interior de la Institución Educativa Distrital Colegio Antonio

Villavicencio. La pregunta de investigación propuesta fue la siguiente ¿De qué manera las condiciones laborales del personal docente, inciden en el sofocamiento de su palabra y su deseo, propiciando la aparición de malestar docente y, con el tiempo, de enfermedades físicas, psíquicas y en su integración social? Lo que quiere hacer este trabajo es presentar la forma en que las condiciones laborales están afectando a los docentes, y en como ayudan a desarrollar enfermedades psicosociales, como lo es el estrés laboral y posteriormente síndromes, como el de Burnout. (Abril C. 2012)

El investigador utilizó una metodología simple la cual consta de una investigación cualitativa, con instrumentos como el diario de campo, encuestas y entrevista semi-estructuradas directamente a los docentes en campo. (Abril C. 2012)

Como conclusión es importante reconocer el agotamiento profesional como una enfermedad que agobia a la mayoría de docentes a nivel nacional, teniendo en cuenta que no todos trabajan bajo las mismas condiciones, por otra parte, se crea la reflexión sobre la necesidad de enfrentar el tema con ejercicios y planes de contingencia que se puedan crear para combatir el Síndrome de Burnout. (Abril C. 2012)

También se hace evidente el compromiso del docente a la realidad y a percepción de la misma, con el fin de crear ambiente dados al cambio y la transformación, entendiendo que le eje de trabajo es a relación estudiante- docente que claramente tiene que ser reforzada con el fin de crear vínculos y lazos que alejen al docente de nuevas problemáticas y permita la creación de un apoyo mutuo. (Abril C. 2012)

- **Cuarto Planteamiento**

Este trabajo presenta los resultados obtenidos con una muestra de profesores de enseñanza Básica quienes fueron apoyados en su trabajo profesional, con diversas

técnicas de entrenamiento emocional, cognitivas, conductuales y de interacción social. (Sánchez P. Murcia, 2019)

Estas técnicas constituyeron una intervención destinada a mejorar sus habilidades para el control emocional y el afrontamiento del estrés en su trabajo mediante el aumento del autocontrol la disminución de la ansiedad y la depresión y el aumento de la asertividad y las emociones positivas entre otras variables. Además, después de la intervención realizada, disminuyeron los conflictos en el aula, la sintomatología clínica de los maestros y los días laborables perdidos por licencias médicas debidas a afecciones o enfermedades psicosomáticas. (Sánchez P. Murcia, 2019)

Se utilizó una metodología exploratoria teniendo en cuenta que la muestra de estudio estuvo formada por 50 profesores, 25 del grupo bajo estudio y 25 del grupo de comparación, se aplicaron algunas “estrategias” de control emocional, como respiración, técnicas cognitivas, como pensamiento positivo, objetivos realistas, asertividad, afrontamiento y expresión de sentimientos. (Sánchez P. Murcia, 2019)

Por último entendemos que la posibilidad de efectuar una intervención con un seguimiento sistemático constituyó un factor clave para el resultado de este estudio. Ello parece confirmar la necesidad que el psicólogo efectúe intervenciones sistemáticas y estructuradas para el mantenimiento de las mejoras que logre, estableciendo la consistencia de estos cambios y detectando relaciones de causalidad que faciliten el trabajo profesional futuro. (Sánchez P. Murcia, 2019)

Se observaron mejoras en siete de los nueve indicadores de sintomatología específica: somatización, obsesión compulsión, depresión, ansiedad, hostilidad, ideación paranoide y psicoticismo. Hay mejora significativa inicial, pero no parece

mantenerse en el tiempo, en sensibilidad interpersonal y no se observaron cambios importantes en ansiedad fóbica. (Sánchez P. Murcia, 2019)

- **Quinto Planteamiento**

El objetivo del problema es promover en autoridades o directivos de las instituciones el interés sobre la importancia de la salud física y mental de sus docentes, los problemas percibidos es el desconocimiento por falta de información sobre la problemática que el estrés genera en el docente, existen recursos y mandatos fundamentales como, talento humano, capacitación a los docentes, autoridades y el apoyo del Ministerio de educación, garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, a niños y niñas menores de 5 años de edad, a continuación los intereses en el proyecto son que autoridades y maestros reciban la información adecuada sobre el problema del estrés laboral en las instituciones educativas, para lo cual también existen conflictos potenciales como, docentes cansados que generan comportamientos inadecuados con respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje en los niños y niñas. (Muñoz L. 2017)

Concluyendo, se considera que otra de las fuerzas bloqueadoras podría ser escasa cultura del personal docente de realizar actividades de relajación antes de iniciar una jornada laboral, marcándose una intensidad baja, se pretende llegar un potencial de cambio alto. (Muñoz L. 2017)

Falta de iniciativa por parte de las autoridades del centro infantil en adecuar ambientes de confort para sus colaboradores con una intensidad baja, no hay colaboración de las autoridades del centro infantil para realizar capacitaciones que apoyen al docente en su salud física y emocional. (Muñoz L. 2017)

De igual manera se considera la escasa información a nivel educativo sobre Técnicas que ayuden a prevenir el estrés laboral con una intensidad baja, considerando que es el más importante el funcionamiento del centro que la salud física y mental de sus docentes. (Muñoz L. 2017)

Como último se propone la elaboración de un documento informativo dirigida a docentes sobre técnicas para prevenir el estrés laboral, con una intensidad de baja, porque no se informa al docente sobre las técnicas para controlar el estrés laboral. (Muñoz L. 2017)

- **Sexto Planteamiento**

El presente artículo es de tipo investigativo, en donde se propone como tema la calidad de vida y salud de las educadoras de Párvulos en Chillán Chile, realizado en el año 2018 por estudiantes de la Universidad de Chillán. Se enfoca en la relación entre la calidad de vida y el ámbito laboral, así como con el desarrollo cognitivo y socioemocional de la primera infancia, fundamentándose en la importancia de la calidad pedagógica.

Para el estudio se utilizó una metodología descriptiva cuantitativa, con una muestra de 156 educadoras de párvulos de una comuna de Chillán, a las cuales se les aplicó el cuestionario Sf-36 para medir la calidad de vida a nivel mundial, el cual consta de 8 ítems valorativos, entre los que se encuentra dolor corporal, salud general, salud mental, vitalidad, etc.

Según los resultados obtenidos de la muestra, las educadoras refieren una respuesta positiva a la mayoría de los ítems, en caso contrario del ítem dolor corporal, en donde se refieren negativamente, dado lo anterior se tomó como base el agotamiento físico de las educadoras relacionándolo con la cantidad de estudiantes con los que cuentan y la

dependencia de los mismos, la educación de la primera infancia enmarca todo aquello que un niño a penas intenta hacer solo.

“La incidencia que tienen los docentes o educadores en los primeros años es determinante en la maduración de las estructuras biológicas y el desarrollo humano”. (Arteaga P. 2018) Por lo tanto la preocupación se establece sobre la afectación de docentes con síntomas de estrés sobre sus estudiantes y así mismo sobre la calidad pedagógica. Se concluye que no se cuenta con condiciones laborales decentes para las educadoras en concordancia con las exigencias de calidad pedagógica y la presión docente. Se recomienda garantizar las condiciones laborales para las educadoras evitando “Condiciones que son apoyadas por otros estudios que describen en las educadoras de párvulo agotamiento emocional, menor satisfacción laboral e inclusive Burnout”. (Arteaga P. 2018).

- **Séptimo Planteamiento**

El siguiente es un trabajo de grado de estudiantes de la Universidad de Manizales, realizado en el año 2016, tiene un enfoque investigativo, el cual busca identificar factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, estrés y síndrome de Burnout en los trabajadores de los centros de desarrollo infantil de Manizales. “Por ende es de gran importancia un trabajo que evidencie las posibilidades de mantener la sostenibilidad de los trabajadores de la institución.” (Quintero J. 2016)

Se usó una metodología correlacional, ya que busca relacionar a cada factor con los resultados obtenidos y así conocer a que riesgos se ven expuestos los docentes, como objetivo se tiene implementar un plan de intervención y mitigación de riesgo psicosocial. De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a

factores de riesgo psicosocial es altísima, por lo tanto es alarmante cuando se presenta un caso de estrés laboral o por lo menos la sospecha de que los trabajadores estén expuestos a riesgo psicosocial, además de la identificación de casos de estrés con más frecuencia que casos ergonómicos, dejando un alerta clara. .(Quintero J. 2016)

“Los Centros de Desarrollo Infantil, se conciben como instituciones dirigidas a atender y promover un desarrollo integral a través de la educación inicial, con la participación de profesionales idóneos en temas relacionados con los diferentes componentes de la atención integral, responsables de gestionar las condiciones materiales que hacen efectivos todos los derechos de los niños y niñas en primera infancia, así como de generar oportunidades de expresión y comunicación con pares y adultos y diversidad de experiencias que permiten a los niños y las niñas construir y comprender el mundo.” (Educación, 2013). La Referencia anterior denota la importancia de docentes y/o profesionales sanos en todos los sentidos que sean capaces de educar a los estudiantes de manera adecuada y sin causar efectos o comportamientos no deseados en los mismos, gracias a la inestabilidad de su maestro o guía.

Se utilizó una muestra de 120 personas, del área administrativa y docentes con más de 6 años de experiencia en los centros de desarrollo, a los cuales se le aplicó la batería de instrumentos para la valoración de riesgo psicosocial ,del ministerio de protección social (2010).

En los resultados obtenidos y tras los datos de identificación obtenidos, la mayoría de los entrevistados son mujeres, sin embargo no es un dato influyente, La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente. Esta condición obviamente impacta el desempeño de los colaboradores al interior de la empresa, afectando su óptimo

rendimiento, se deberá indagar un poco sobre esas características externas al trabajo que de alguna manera están aquejando a los colaboradores. .” (Quintero J. 2016)

Se encuentra que los profesionales no son capacitados adecuadamente para la labor, por lo tanto no realizan bien sus tareas y esto conlleva a desarrollar estrés al no comprender la situación. El sentido de pertenencia muestra un declive pronunciado, debido a que los colaboradores no se sienten parte de la institución, ello los lleva a la inconformidad laboral y agotamiento mental. Además de contar con salarios insuficientes en relación a la carga laboral y no hay oportunidad de crecimiento. .” (Quintero J. 2016)

En conclusión, las condiciones laborales en general son insuficientes e inadecuadas teniendo en cuenta la presión y carga laboral a la que se enfrentan a diario los profesionales. Por lo tanto los factores de riesgo fueron identificados y se propone mitigar el riesgo antes de que este se materialice y se presenten casos confirmados por falta de atención al tema, todo esto en un plan de intervención. “Como conclusión final se hace necesario realizar una intervención desde la comunicación participativa en donde se pretende mitigar los problema que se le puedan presentar al empleado a través del dialogo la escucha y la cocreacion de espacios que permitan la resolución de conflictos”. (Quintero J, Caldas J, 2016).

- **Octavo Planteamiento**

El presente es un trabajo de tesis de una estudiante de la Universidad César Vallejo de Perú, el cual muestra un enfoque sociocultural, en donde explica la desigualdad e inequidad salarial de la profesión docente en comparación con otras profesiones.

La metodología utilizada en la investigación es descriptiva- cuantitativa, no experimental, correlacional. Con el objetivo de establecer una relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout. Se tomó una muestra de 14 docentes de la

“Cuna Jardín Materno Infantil California”, a quienes se aplicó el Cuestionario Clima Laboral CL-SPC, Palma (2014), el cual consta de 5 dimensiones, Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales. También se aplicó el Inventario “Burnout” de Maslach y Jackson (1981), el cual consta de 3 dimensiones, Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. (Ascoy L. 2019)

“Así mismo, existen malas condiciones de trabajo, sobrecarga laboral, conflictos internos, cambios rápidos en la demanda curricular y organizacional” (Ponce, 2005). Además la autora enfatiza sobre el pésimo ambiente laboral y como esté presiona a los docentes generando incomodidad durante la prestación de su servicio, desarrollando el síndrome de Burnout. La ausencia de una política de realización personal es un factor que no permite a los docentes centrarse en las instituciones. (Ascoy L. 2019)

Con base al párrafo anterior y según los resultados obtenidos, no se evidencia relación alguna entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout, quizá afecte en cierto modo al desarrollo de estrés laboral, pero no es suficiente como para considerarse posible a síndrome de Burnout. Se presenta predisposición al clima organizacional. Sin embargo en comparación con los antecedentes, al parecer hay una variabilidad en el tipo de institución a la que va dirigido el estudio, pues en algunos antecedentes como Esplana y Nuñez (2017) que estudió sobre el “Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017”, en una muestra de 76 docentes, concluyendo que el clima organizacional es débil lo que implicó que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional, encontrándose que no existe buenas relaciones interpersonales entre los docentes y que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional. (Ascoy L. 2019)

Así como también otra comparación teórica con Mantilla (2018) en la investigación “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza”, que constó de 275 docentes, se concluyó que a mayor presencia de síndrome de Burnout se disminuirá el compromiso organizacional de los docentes de instituciones públicas de La Esperanza, obteniéndose relación significativa. (Ascoy L. 2019)

Como conclusión se llegó a que la relación propuesta afecta según el tipo de institución y la cantidad de docentes laborando en la misma, las relaciones laborales entre colegas y directivos, por lo tanto la investigación citada presento un resultado positivo de clima organizacional sano. (Ascoy L. 2019)

- **Marco teórico**

A continuación se presentan los antecedentes conocidos al momento respecto al estrés laboral en docentes de la primera infancia, resultados obtenidos a lo largo del tiempo desde el conocimiento de padecimientos relacionados, así como los avances y respuestas que se han recibido ante afectaciones.

Antecedentes

Desde hace tiempo se viene investigando y estudiando la presencia de enfermedades laborales en los docentes, tratando todo tipo de enfermedades que se desarrollan a lo largo de la labor, entre ellas, se encuentra el estrés laboral, enfermedades óseo-musculares, de la voz, hasta el síndrome de Burnout. Lo anterior lleva a que antiguamente no se le prestaba la atención adecuada a los perjuicios que puede tener la presión, ambiente y condiciones laborales para la salud de los colaboradores, en este caso enfatizando en la docencia. Sin embargo, no quiere decir

que en la actualidad se maneje adecuadamente el tema, ha mejorado, pero aún está un poco lejos de lo que se puede hacer por los docentes y su seguridad y calidad de vida laboral. Últimamente se tienen en cuenta algunos factores como por qué se dan, qué tipo de enfermedades, síntomas, causas, consecuencias, efectos, prevención y tratamientos. Hasta se han diseñado algunas herramientas o métodos para su identificación temprana.

Enfermedades psíquicas y nerviosas, conocidas como el nuevo cáncer, en los últimos años se viene evidenciando el incremento en los índices de enfermedades de este tipo, destacándose en las sociedades desarrolladas o en vías de desarrollo, la presión laboral se ha convertido en uno de los focos de estudio para la prevención de las mismas. Además de que el estrés laboral no es una enfermedad que se pronuncie de inmediato, lleva un proceso que depende de cada trabajador y sus condiciones laborales, también el tratamiento y medidas de prevención y mitigación que tomen sus empleadores.

“La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) indicó que la salud de los profesores depende de las condiciones de trabajo. Y, por tanto, conforme cambian las condiciones de trabajo de los profesores, es previsible esperar cambios en los indicadores de salud docente.” (PS. Francisco Murraca)

Según los estudios llevados a cabo hasta ahora, ya se han determinado los factores que inciden a la aparición de estrés laboral en docentes, pero en sí no hay un método de evaluación únicamente para ellos, es decir, hay herramientas y/o métodos para trabajadores en general, operarios y administrativos, pero especialmente para docentes no lo hay. Hubo una propuesta de parte de tres estudiantes de la facultad de psicología de la universidad de RamonLlull en Barcelona, sobre un formato de

identificación de estrés laboral únicamente para docentes, sin embargo, solamente quedó como tesis doctoral. (PS. Francisco Murraca)

A pesar de que se identifica de donde emerge la problemática, no se ha llegado a una total solución. “Aunque de manera general sabemos que la principal base del malestar docente es ambiental, ligada a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones que recaen sobre ellos. Nunca como ahora había estado sometido este colectivo, a demandas tan intensas y contradictoria por parte de la administración, de los alumnos, padres y de la sociedad en general” (Fierro, 1991).

También hay estudios en donde nos dan a conocer el promedio de edad y aspectos de los docentes que más se ven afectados por este tipo de enfermedad. “los docentes que presentan depresión e insatisfacción muestran el siguiente perfil, Sujetos entre los cincuenta años de edad, viudos, separados o divorciados, que lleven ejerciendo un promedio de quince años como funcionarios propietarios definitivos, sin talante innovador, y que manifiestan animadversión por la profesión que ejercen” (Cordeiro J.A. 2002). Esta referencia da como entendido, que no es únicamente el ambiente laboral y condiciones las que afectan el rendimiento y satisfacción de un docente, al hablar de aspectos como su estado civil, adiciona un punto a tener en cuenta a la hora de evaluar una situación.

Adicionalmente se toma como condición laboral, la dotación a los docentes para llevar a cabo sus prácticas académicas y educativas, como se establece en los siguientes estudios. “(Veeman 1984) Realiza un trabajo en donde analiza diferentes estudios sobre problemas percibidos por los profesores, entre los que destaca la motivación del alumno, relación con los padres y colegas de profesión, carga docente e insuficiencia de material” por otro lado “(Marcelo, 1992) Ahonda sobre los problemas del profesorado, entre los que enfatiza la inestabilidad laboral de los internos, carga docente, la

masificación del alumnado, y la insuficiente dotación de infraestructura y de materiales didácticos en los centros educativos.”

Se ha hablado sobre algunas formas para combatir el estrés en los colaboradores en general, como las conocidas estrategias de afrontamiento, las cuales han sido muy criticadas ya que como plantel educativo no prestan apoyo de recuperación a sus docentes, dejando que el trabajo y resiliencia sea propia de cada maestro, en algunos casos son llamadas ineficaces y disfuncionales. En el siguiente trabajo realizado por dos colaboradores de la revista de psicología de Chile, habla sobre la educación emocional al docente, para prevenir su afectación frente al estrés, “Estas técnicas constituyeron una intervención destinada a mejorar sus habilidades para el control emocional y el afrontamiento del estrés en su trabajo mediante el aumento del autocontrol la disminución de la ansiedad, la depresión y el aumento de la asertividad y las emociones positivas entre otras variables” (FerranSalmurri y VaniaSkoknic, 2003).

Algunas de las manifestaciones que se han registrado de estrés laboral en docentes son: (Kyriacou, 2003)

- Irritabilidad, tics nerviosos, ataques de pánico, obsesión por el trabajo, malestar general, humor inestable, depresión, llagas bucales, intranquilidad, indigestión.

Por último en “La cara oculta de la enseñanza, 1990”, se definen escalones del progreso de la enfermedad, en donde denota la afectación que ejerce con el tiempo en el docente, si no lleva tratamiento: Desconcierto, inhibición, huida, abandono, absentismos, agotamiento, ansiedad, depreciación del Yo, y reacción depresiva. (José Manuel Esteve).

Estrés

El término estrés es definido como una herramienta automática del cuerpo, como respuesta a una situación o ambiente de cambios, amenaza y tensión, generando que el sistema nervioso se estimule en niveles altos y como consecuencia aumente el pulso y respiración, tense los músculos y genere otro tipo de manifestaciones dependiendo del organismo y enfermedades hereditarias generando variaciones sintomatológicas. Afirma Calderón & Macías (2014).

Estrés laboral

En el ambiente específico de los jardines se observa la existencia de este problema, por las continuas exigencias de una sociedad en constante evolución y por ende en grandes requerimientos documentales, manejo de horario con los estudiantes y sus tutores y las relaciones interpersonales con pares, estudiantes y sus familias dichos cambios acelerados es lo que provoca que el docente se estrese con facilidad.

Por estas razones, es importante que el empleador brinde las condiciones necesarias para desarrollar buenos procesos profesionales. Asegura, Otero (2015).

Estrés en el docente

La actividad de la educación y el rol del docente en la actualidad se encuentran altamente influenciadas por las nuevas características de vida del siglo XXI. (Abril, 2012).

Entre las principales causas del estrés docente, se encuentra la presión múltiple por destacarse en las relaciones con padres y directivos. Por otra parte, los cambios en las dinámicas familiares y escolares, rigidez por parte de la institución, poca

remuneración, altas horas de trabajo, cargas laborales excesivas, falta de apoyo, mayor tiempo dentro de la institución y menos de descanso. (Zabalsa, 2012).

Docente de Primera Infancia

El ser docente es una de las profesiones de existencia más antigua, con diversidad de transformaciones de las funciones sustantivas, roles y posiciones dentro y fuera del aula de clase. (Zabalsa, 2012).

Con respecto al docente de primera infancia estos tienen compromisos mucho más allá de los áulicos como el de velar y cuidar por la seguridad de los niños dentro de la escuela y proteger sus derechos fuera de ella, por tal razón se hace necesaria que las y los docentes que atiende la educación de las infancias sean profesionales. (Zabalsa, 2012).

Educación Inicial

La educación inicial, en el marco de la atención integral, es un proceso educativo y pedagógico intencional y permanente cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de los niños y las niñas durante la primera infancia, que los reconoce como un todo partiendo de sus características y de las particularidades de los contextos en que viven, y favoreciendo interacciones que se generan en ambientes enriquecidos a través de experiencias pedagógicas y prácticas de cuidado. (Soto y Violante, 2008).

Condiciones de trabajo

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado,

desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas). Guerrero & Macías (2015).

Test JSS

Cuestionario de Estrés Laboral, evalúa la severidad percibida (intensidad) y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés laboral a las que se encuentran expuestos los empleados en una amplia variedad de contextos laborales. Consta de tres escalas y seis subescalas que van de lo más general a lo más específico:

- índice de Estrés laboral.
- Severidad de Estrés laboral.
- Frecuencia del Estrés laboral.
- Índice de Presión laboral (severidad y frecuencia)
- Índice de Falta de apoyo de la organización (severidad y frecuencia).

Además de las escalas y subescalas, los ítems pueden proporcionar información complementaria en relación con las fuentes de estrés laboral, dado que cada ítem representa un estresor específico relacionado con el trabajo y pueden ayudar a identificar aspectos específicos del trabajo o ambiente del trabajo que puedan representar buenos objetivos para el rediseño del puesto, los esfuerzos de cambio organizacional u otras intervenciones. Jackson y Schuler (1985).

El estrés como estímulo. *Los pequeños contratiempos.*

En los años ochenta se han estudiado también los acontecimientos vitales menores (dailyhassles), o pequeños contratiempos que pueden surgir cada día (en el trabajo, las relaciones sociales, etc.) como estímulos estresores. Lazarus y Flokman (1986)

El estrés como estímulo. *Los estímulos permanentes.*

Así mismo, se han incluido los estresores menores que permanecen estables en el medio ambiente, con una menor intensidad, pero mayor duración, como el ruido, hacinamiento, contaminación, etc. Lazarus y Flokman (1986)

Fisiopatología del estrés.

En la descripción del trastorno, según Levine (1975) y Esteve (1994), se identifican por lo menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés:

- **Reacción de alarma:** El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis ubicadas en la parte inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal. El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo quien produce "factores liberadores" que constituyen sustancias específicas que actúan como mensajeros para zonas corporales también específicas. Una de estas sustancias es la hormona denominada A.C.T.H. (Hormona adrenocorticotrófica o corticotrofina) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el influjo de tal mensaje produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides.

- **Estado de resistencia:** Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo. Así, si el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario sin duda avanzará a la fase siguiente.
- **Fase de agotamiento:** La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio. Se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, que pueden aparecer por separado o simultáneamente.

La fatiga en este caso no tiene que ver con la que siente un agricultor al final de un día de labor, la fatiga incluye un cansancio que no se restaura con el sueño nocturno, normalmente va acompañada de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira. En cuanto a la ansiedad, el sujeto la vive frente a una multitud de situaciones; no sólo ante la causa estresante, sino también ante experiencias que normalmente no le producirían ansiedad.

Estrés avanzado

Para Etzion (1987) es un proceso latente, solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente desde su comienzo, sin apenas señales manifiestas y que

evoluciona casi siempre de forma larvada hasta que hace eclosión repentina e inesperada, como experiencia devastadora de agotamiento personal, sin que se pueda relacionar con ninguna situación estresante particular: “a diferencia de otros fenómenos estresantes, los miniestresores o desajustes menores no causan alarma, y raramente son motivo de esfuerzos particulares de afrontamiento. Por eso el proceso de erosión puede continuar mucho tiempo sin ser detectado”.

Así, en cuanto a su evolución podemos establecer cuatro estadios:

- **Forma leve:** los afectados presentan síntomas físicos vagos e inesperados (Cefaleas, dolores de espada, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo.
- **Forma moderada:** Aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación.
- **Forma grave:** Mayor ausentismo, aversión por la tarea, cinismo, abuso de alcohol y psicofármacos.
- **Forma extrema:** Aislamiento, crisis existenciales, depresión crónica y riesgo de suicidio.
- **Presentación de Síndrome.** Los simpatizantes de la perspectiva psicosocial afirman que el síndrome hay que entenderlo como un proceso que se desarrolla secuencialmente, en lo referente a la aparición de sus rasgos y sus síntomas globales. En cambio algunos discrepan acerca del síntoma que se presenta en primer lugar, la secuencia del proceso, el protagonismo que conceden a cada uno de sus síntomas globales, en la explicación de los mecanismos y en las estrategias que el individuo puede emplear para manejarlo. (OMS, 2008).

Síndrome de Burnout y estrés laboral

Se aclara la definición de salud, en primer lugar, desde el concepto dado por la Organización Mundial de la Salud (2008), y como clasifican el síndrome de Burnout como riesgo laboral tomado como una epidemia de estrés que encadena un conjunto de reacciones fisiológicas. Del mismo modo, nace la preocupación con las cifras arrojadas por concepto de las incapacidades laborales a nivel nacional donde evidenciaba que aproximadamente el 30% de la población sufría de estrés laboral. Hay que tener en cuenta que el Burnout es la consecuencia del estrés debido a la superación de las diferentes etapas del mismo, llegando a padecer el síndrome del desgaste laboral como etapa final, refiriéndose ya como un estrés patológico con diversidad de manifestaciones psicológicas y físicas, con repercusiones dentro de la vida familiar, social, personal y laboral de quien lo padece. Dentro de los grupos focales más propensos al estrés laboral está la docencia por alcanzar los más altos niveles de estrés encima por las profesiones de riesgo. Se divide el síndrome entre activos y pasivos dependiendo las reacciones como los que presentaban desánimo, depresión o rabia se consideraban pasivos, mientras que los activos aun contaban con capacidades productivas asertivas. (OMS, 2008)

Causas de estrés en docentes

Entre las principales causas esta lo que se considera el agente multipresionante, principalmente la relación con los estudiantes, padres y directivos. Entendiendo que la generación actual está enfrentada a unos padres obedientes ante sus hijos, dejando en evidencia padres tolerantes y permisivos sin pautas de crianzas establecidas afectando las dinámicas familiares y por ente las dinámicas escolares desde la irresponsabilidad, irrespeto e indisciplina. Por otro lado, se encuentran los ambientes escolares y rigidez de

la institución, desde los espacios reducidos hasta las relaciones establecidas con las directivas, incluyendo las cargas laborales, mayor tiempo de trabajo, menos tiempo de descanso, falta de apoyo o desinterés. Para cualquier diagnóstico preliminar es importante tener en cuenta el entorno del docente, desde el género, edad, hijos, estado civil, estrato, lugar de vivienda, medio de transporte, entre otros. (OMS, 2008)

Síntomas

Deterioro al compromiso que recae sobre el trabajo, desgaste de emociones y pérdida de calidad de trabajo, son algunas de las tres consecuencias principales del estrés en los docentes teniendo en cuenta que cada uno desglosa otros más, pero así mismo, presenta síntomas tanto corporales (arritmias cardíacas, irritabilidad, gastroenteritis, dolores musculares) como psicológicos (depresión, malgenio, rabia). (OMS, 2008)

Ansiedad

La ansiedad es una manifestación afectiva. Se trata de una vivencia, experiencia interior, que se califica emoción. La ansiedad es un mecanismo humano de adaptación al medio y ayuda (si su intensidad no es excesiva) a superar ciertas exigencias de la vida. (OMS, 2008).

- **Ansiedad positiva:** Entra de lleno en el campo de la motivación que nos hace alcanzar metas. La ansiedad normal y proporcionada, así como sus manifestaciones, no puede ni deben eliminarse, dado que se trata de un mecanismo funcional y adaptativo. Se trata de saber convivir con la ansiedad, sin perder la operatividad.

- **Ansiedad neurótica:** Tiene otro significado que la sitúa en la órbita de las enfermedades psíquicas que provoca respuestas de evitación e inhibición, que mantiene un estado de alerta prolongado sin justificación alguna.
- **Ansiedad negativa:** Se caracteriza por sentimientos de malestar, preocupación, hipervigilancia, tensión, temor, inseguridad, sensación de pérdida de control, percepción de fuertes cambios fisiológicos. Estos cambios fisiológicos son consecuencia de la activación del sistema nervioso, del sistema endocrino y del sistema inmunológico. (OMS, 2008)

Consecuencias del estrés laboral y síndrome de burnout

La situación de desajuste o desequilibrio emocional del profesional docente mantenida en el tiempo, produce una serie de consecuencias en el individuo que afectan en tres aspectos su salud: físicas, Psíquicas y socio laboral. (OMS, 2008)

- **Consecuencias físicas:** Dolores de cabeza, Movimientos repetitivos, por ejemplo, de la cara, las piernas, etc. (tics, temblores), sequedad de boca, sensación de nudo en la garganta, tensión y dolor muscular, mayor frecuencia respiratoria, “tos nerviosa”, suspiros, ardor de estómago, digestiones pesadas, flatulencia, diarrea / estreñimiento, colon irritable, gases intestinales, micción frecuente pero expulsando muy poca orina cada vez, impotencia sexual, frigidez, fallos menstruales (amenorrea), trastornos del sueño, sobre todo, dificultad en la conciliación y sueño poco reparador, con sensación de no haber descansado bastante por la mañana.
- **Consecuencias psíquicas:** Mecanismos de defensa frente a la situación que se percibe como agresora, trastornos emocionales: inseguridad, ansiedad/depresión, irritabilidad, apatía, pasividad, frustración, agotamiento emocional (burnout),

alteraciones cognitivas: disminución de la capacidad atención, disminución de la memoria, inhibición del pensamiento y del lenguaje, alteraciones de la conducta: conductas de evitación o huida (absentismo, adicciones), conductas de ataque (agresión, quejas, sabotajes, robos), conductas pasivas (indiferencia, falta de participación en actividades, no asunción de las responsabilidades, aislamiento).

- **Consecuencias socio laboral:** Inadaptación al trabajo, disminuyendo su desempeño, aumento del absentismo (Ausencias físicas), el estrés disminuye al separarse del estresor laboral, pero sólo el pensamiento de volver al aula lo vuelve a desencadenar, estancamiento, resistencia a innovaciones, en métodos de trabajo, cambio en el aula, etc. Conflictividad laboral, por lo relatado en puntos anteriores. (OMS, 2008)

Actitudes del docente estresado que inciden en el desarrollo integral del niño y niña.

En algunos integrantes de la comunidad educativa escolar se presentan conductas inadecuadas, unas más evidentes que otras, conductas generadas por influencias del entorno y los estresores presentes en las instituciones educativas en las que se desenvuelve. Hay actitudes del maestro que no aportan al desarrollo integral de los alumnos, por el contrario incitan al incremento de comportamientos agresivos en los niños entre ellos destacamos:

- **Actitud de señalamiento y amenaza:** Referida a aquellas actitudes que adopta el maestro cuando repite una y otra vez el defecto o error en que incurre el estudiante, además de antecederla con el refuerzo expresivo: usted siempre, actitudes del maestro como, estoy muy aburrida con usted, voy a mandar llamar otra vez a su papá”, o “Hernán, usted porque siempre tiene que golpear a

alguien, ponga más cuidado”, son ejemplos claros de repetición y señalamiento, asunto que además de hacer sentir culpables a los niños, también hacen que el error o comportamiento del pequeño ocurra con más frecuencia.

- **Actitud ridiculizante:** Ridiculizar a los estudiantes es una forma de evaluar negativa y crítica, y como tal, tiene el mismo efecto devastador en la imagen que tienen de sí mismos. La respuesta más frecuente de los alumnos a estos mensajes es comportarse e imitar el acto de la maestra.
- **Actitud excluyente:** Es aquella actitud que la maestra adopta para solucionar los problemas que tiene en el aula, consiste en excluir del salón o de la sesión de clase al o los estudiantes conflictivos solución momentánea para el maestro, que en ocasiones en vez de castigo se convierte en premio para quien la recibe.
- **Actitud de gritón:** Es la reacción que generalmente adoptan los maestros cuando sienten que no son escuchados consiste pedir silencio o llamar la atención a algún alumno elevando en forma exagerada la voz, convencido que así lo escuchan mejor o más rápido. El maestro en la escuela es un modelo para los estudiantes, si su modelo grita, los alumnos interpretan ésta conducta anómala como algo aceptable dentro del aula y no es extraño en un futuro próximo que alguno de ellos repita ésta conducta agresiva. (OMS, 2008).

Evolución a Síndrome de Burnout

En la actualidad se hace necesario reflexionar en torno a los diferentes factores que inciden en el desarrollo de una práctica profesional, en este caso la docencia, en la cual múltiples elementos contribuyen a transgredir la salud de los maestros, debido a elementos físicos, psicológicos, culturales y sociales, que van ocasionando trastornos en los mismos y erosionando su salud en términos generales. El síndrome de Burnout es en

la actualidad una enfermedad que se da a partir de ciertos factores laborales afectando a un gran porcentaje de los trabajadores, sobre todo del sector bancario, medicina, servicios, atención al cliente, pero se evidencia de forma aguda la presencia de tal síndrome en los maestros, dadas entre otras condiciones que favorecen la aparición de dicho síndrome, las jornadas de trabajo, el estrés, la presión por obtención de metas y resultados, en contextos y condiciones bastante hostiles y las condiciones salariales y laborales, entre otros de los factores que se convierten en un caldo de cultivo para el desarrollo de los síntomas y del síndrome de Burnout o del trabajador quemado, como se le conoce coloquialmente. Teóricamente, diversos autores han desarrollado diferentes estudios e investigaciones relacionados con el síndrome de Burnout, los cuales dan algunas luces sobre sus causas y consecuencias. A continuación, se presentarán algunos de esos postulados e ideas relacionados con esta enfermedad que se cataloga como una enfermedad laboral. Edelwich y Brodsky (1980)

Fases del síndrome

Edelwich y Brodsky (1980) destacan cuatro fases por las que pasa un individuo que padece el síndrome de Burnout, las cuales se señalan a continuación:

- Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
- Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración
- Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales, con lo que esta fase sería el núcleo central del síndrome

- Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

De acuerdo con autores tales como Maslach (1978), Reader, Schwab, Jackson y Schuler (1986), Parkes (2001), Shirom (1989), Moreno y Peñacoba (1999), y Gil-Monte (2003), algunos de los síntomas más frecuentes son:

- Emocionales: Desilusión, Tolerante, desesperación.
- Conductuales: Desconsideración, Abandono laboral.
- Sociales: Conflictos interpersonales, mal humor.
- Psicósomáticos: Dolor de osteomusculares, migraña, pérdida del apetito.
- Cognitivos: Autoestima baja, hipocresía, desorientación.

Afectación de los estresores al docente

No todos los estresores afectan en el mismo grado al profesorado sino que dependen de factores como:

- Características personales del profesorado (edad, experiencia, género, personalidad)
- El no conocer técnicas de relajación y control de respiración
- El desconocimiento de técnicas para solucionar conflictos
- La falta de habilidades personales, como autoconcepto y autoestima, escucha activa, empatía, asertividad, confianza, control emocional, motivación y optimismo.

- La falta de asertividad, entendida como la capacidad de autofirmar sus propios derechos sin dejarse manipular por los demás. Es una capacidad que hay que aprender porque no es innata. Se dice que una persona asertiva sabe decir no, mostrar su postura ante algo; sabe pedir favores y reaccionar ante un ataque y saber expresar sentimientos.
- También depende del nivel de inteligencia emocional y de las herramientas desarrolladas por el docente, aunque cuando el estresor es de alta intensidad o de larga duración estas herramientas pueden no resultar eficaces. Maslach (1978)

Problemas cotidianos del docente en el aula

Entre los problemas a los que se enfrenta el profesorado se pueden citar:

- **Conductas disruptivas en el aula:** Son conductas inapropiadas, que impide el proceso de enseñanza aprendizaje, se convierte en problema académico, son a la vez problemas de disciplina, aumenta el fracaso escolar, crea un clima tenso y separa emocionalmente al profesorado y al alumnado.
- **Conductas inadecuadas:** referidas a la tarea, relaciones con los compañeros, normas de clase, falta de respeto al profesor.
- **Conductas conflictivas:** Quienes no dejan hablar, ofenden, son agresivos, pierden el control, absentistas, incumplidores, quienes adoptan una actitud negativa, los que no se comunican, mentirosos, hacen perder el tiempo, desordenados, quienes no llevan el material.

- **Casos especiales:** Alumnos que sufren de neurosis, trastornos fóbicos, depresiones, alumnos que padecen psicopatías, trastornos alimenticios, trastornos de aprendizaje, dislexia, hiperactividad. Maslach (1978),

Acciones de prevención contra el estrés

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos establece las siguientes medidas preventivas en los lugares de trabajo según Maslach (1978):

- **Horario de trabajo:** procurar que los horarios de trabajo eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.
- **Participación/control:** dejar que los trabajadores aporten ideas a las decisiones y acciones que afecten a su trabajo.
- **Carga de trabajo:** comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- **Contenido:** diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.
- **Roles:** definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo.
- **Entorno social:** crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.
- **Futuro:** evitar la ambigüedad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional.

- El trabajo debe ir de acuerdo con las habilidades y los recursos de los trabajadores.
- Se debe permitir que el trabajador use sus habilidades para solucionar problemas.
- Se deben establecer correctamente las funciones, tareas y responsabilidades de cada uno de los trabajadores para evitar la ambigüedad.
- Se debe involucrar a los trabajadores para que participen en la toma de decisiones, ya que mejora la comunicación en la organización.
- Se tiene que apoyar la interacción social entre los trabajadores fuera del trabajo: celebraciones, juegos, etc. (Maslach, 1978).

Afrontamiento del estrés

Las estrategias de afrontamiento también tienen vías positivas y podemos incluirlas en dos categorías: una que se centra en el problema y la otra centrada en las emociones.

- El afrontamiento centrado en las emociones tiene como característica regular conscientemente las emociones. Ejemplo buscar el lado positivo de una situación.
- El afrontamiento centrado en el problema persigue un fin: que la persona que tiene estrés desarrolla un plan de acción para solucionarlo.

La mayoría de nosotros empleamos las dos estrategias, centrada en las emociones y centrada en el problema. Cuando creemos que las circunstancias no se

pueden modificar empleamos la centrada en las emociones y cuando sentimos que lo podemos modificar utilizamos las centradas en el problema. (Maslach, 1978):

Problemática en instituciones educativas

Recientemente, (Sugai y Horner, 2001) han señalado que las escuelas están experimentando dificultades crecientes en sus esfuerzos para generar un ambiente favorable al aprendizaje y la enseñanza. Las conductas desafiantes, turbulentas y violentas en la escuela, así como la eventual ausencia de la cortesía, respeto, seguridad y orden, disminuyen la eficacia y eficiencia del proceso educativo formal y contribuyen a crear dificultades severas al trabajo de los profesores, lo que puede contribuir a alterar su salud física y psicológica. Los autores citados señalan que algunos de los desafíos que los maestros enfrentan, serían los siguientes:

- Disminución de la disciplina necesaria (faltas de respeto, intolerancia)
- Aumento de la violencia en las escuelas (luchas físicas, golpizas, asaltos)
- Pérdidas del tiempo de enseñanza o uso poco eficiente de éste. (Disminución de logros y de la calidad de la enseñanza).
- Sobrevaloración de las sanciones basadas en programas de exclusión (referir los alumnos a la Dirección, suspensiones, expulsiones)
- Falta de fluidez en el empleo de conductas pedagógicas especializadas (por ejemplo, carencia de evaluación funcional de las conductas disruptivas, planificación de intervenciones basadas en disciplinas científicas del comportamiento, uso de mejores habilidades sociales).

Generalmente, las escuelas han respondido a estos desafíos mediante el aumento en el uso de políticas y estrategias de exclusión, basadas probablemente en la idea que la

aplicación de estas medidas servirá para que los alumnos perciban, a) que las conductas impropias en el ámbito escolar no serán toleradas, y b) que las sanciones les enseñarán conductas socialmente proactivas. (Sugai y Horner, op.cit.) Paradójicamente, estas políticas han creado un medio ambiente social más negativo, adverso y hostil, capaz de provocar perturbaciones a la salud de quienes allí deben trabajar todos los días, lo que está en consonancia con las afirmaciones de la ciencia de la conducta, la que entre otras afirmaciones ha demostrado que las sanciones en lugar de enseñar la conducta correcta, lo que en realidad enseñan es a evitar al agente o a la situación sancionadora. (Bayés, 1983; López-Mena, 1989).

Administración de tensiones en el ambiente escolar

Una alternativa a las políticas tradicionales de administración de tensiones en el ambiente escolar, dirigida a los profesores y a los alumnos, podría encontrarse en las técnicas de intervención basadas en estrategias conductuales-cognitivas, y de desarrollo de habilidades sociales y de competencias emocionales. Sin embargo, no se dispone aún del suficiente soporte empírico para el desarrollo de programas de este tipo de intervención preventiva, basados en las habilidades sociales y emocionales. En cualquier caso, es infrecuente encontrar estudios que relacionen las mejoras en el estado emocional de los profesores con el de los alumnos a su cargo. (Sugai y Horner, 2001)

En otros ámbitos en cambio, como en las relaciones padres-hijos, se han observado resultados positivos en este sentido. Por consiguiente, parece necesario buscar y proponer metodologías que faciliten controlar los niveles de tensión existentes en el ambiente escolar y puede ser razonable pensar que la adquisición y entrenamiento de habilidades sociales, de interacción y de autocontrol emocional, junto a la clarificación de ciertos valores, podría incidir en la mejora de la salud psicológica de los

participantes considerando los resultados obtenidos en otras latitudes. Por lo tanto, en una comunidad escolar una intervención de este tipo, podría mejorar la salud psicológica de profesores y alumnos, previniendo, además, el desarrollo de ciertas psicopatologías. (Sugai y Horner, 2001)

Estresores laborales

Entre los estresores del ámbito educativo, Guerrero y Vicente (2001) han propuesto las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo, el devaluado contexto escolar, el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el apoyo que se recibe de la organización, la autoestima o la orientación vocacional, las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula, los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares, etc.

Del mismo modo, Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández (2003) han analizado las fuentes de estrés, ubicándolas, tanto en las características sociodemográficas (sexo, estado civil, edad, antigüedad, etc.), en las organizacionales (nivel educativo, tipo de centro, puesto, número de alumnos, etc.), en el contexto físico y en la propia organización (efectividad y rendimiento). Tras un estudio factorial, Salanova, Llorens y García-Renedo (2003) y Salanova, Martínez, y Llorens, (2005) han encontrado dos tipos de estresores laborales u obstáculos; los técnicos y los sociales.

Por el contrario, añaden tres categorías de facilitadores del bienestar. Según estos autores la interacción entre obstáculos y facilitadores tendrá efectos sobre el estrés, la salud y el bienestar emocional. Por otra parte, las demandas, los requerimientos, las exigencias y la falta de recursos para afrontarlas pueden tener consecuencias negativas en los trabajadores y en la organización. (Guerrero y Vicente, 2001)

Indicadores de calidad

En sentido general llamamos «criterios de calidad» a los objetivos que pretendemos conseguir a partir de la propia calidad, e «indicadores» a la forma empleada para conseguirlos, habitualmente representada con índices numéricos. Dentro del ámbito educativo, el «indicador» es un instrumento indispensable, un elemento informativo-cuantitativo, o variable relevante de interés normativo directo, que actúa sobre componentes y atributos del Sistema Educativo con el fin de elaborar juicios, establecer comparaciones, analizar tendencias y predecir cambios. Con su aplicación en varios países se pueden definir objetivos educativos y, en consecuencia, adoptar políticas educativas. (Jabaloyes, 2007).

Los indicadores de calidad han despertado un gran interés en los últimos años, tanto en el terreno social como en el educativo. En el primer caso se centra el trabajo de Delgado Acosta (2002), mientras J. Vives propone un catálogo para el sistema de gestión de Centros de Educación especial y para los de Formación Profesional (Jabaloyes, 2007).

Este sistema de indicadores se aplica como un instrumento capaz de describir la realidad de la educación. A partir del primer sistema estatal de indicadores en 2002, bianualmente se viene publicando una ampliación de los mismos, llegando a 38

indicadores en 2006, de los que 15 de ellos se consideraban relevantes, puesto que contenían los benchmarks o puntos de referencia que se han establecido en Lisboa; indicadores que se actualizaron en 2007 y 2008, y que incluían los contemplados en el estudio PISA 2006. La perspectiva de éstos, a su vez, es para el 2010 a nivel nacional y europeo. Al mismo tiempo, la OCDE a través del Proyecto Internacional de Indicadores de la Educación –INES– (MEPSyD, 2008) permite la comparación de indicadores entre los diversos países que hace posible llevar un control de la eficacia de los sistemas educativos.

Por otra parte, en un reciente Informe de la Fundación Hogar del Empleado –FUHEM–5 (2007, 1) con respecto a «la opinión del profesorado sobre la calidad de la educación», el 90% de los docentes considera que los factores que más inciden en la calidad de la educación escolar son «la preparación de los profesores, la existencia de un equipo directivo eficaz, la acción coordinada de profesores y familia y la existencia de orden y disciplina en el centro».

Trabajo y entorno laboral

Es el producto de una serie de acciones a través de las cuales se transforma la naturaleza, la sociedad, la cultura y el hombre mismo, mediante la programación, intervención y manejo de la tecnología o de los instrumentos con los cuales se realice la acción definida. (ISS, 1994, p. 1). Así mismo en el Código Sustantivo del Trabajo, se define como: “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

- **Trabajadores:** son todos aquellos que realizan alguna actividad laboral, sea física y/o intelectual. Es importante anotar que “no es un contrato el que trabaja, es un hombre”. El trabajador, su actividad laboral y su medio de acción, no se desarrollan en forma independiente de una serie de condiciones como es la familia, la sociedad, la personalidad y la salud general, los cuales regulan en forma directa y/o indirecta las relaciones. (ISS, 1994).
- **Ambiente de trabajo:** Es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor, quedando determinado por todos los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo y a la labor que ejecuta el trabajador. (ISS, 1994).

Calidad de ambiente laboral

La calidad del ambiente de trabajo está muy relacionada con los riesgos a los cuales se ven sometidos todos los elementos del proceso laboral, y por lo tanto una adecuada planificación de éste permite la eliminación de muchos riesgos innecesarios y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes y se preserva el sistema.

- **Análisis del trabajo:** Proceso por el cual se determina la información pertinente y relativa a un trabajo específico mediante la observación y el estudio técnico (tiempos y movimientos). Incluye la determinación de las tareas que componen un trabajo y las habilidades, conocimientos, capacidades, responsabilidades requeridas por parte del trabajador para el adecuado desempeño del oficio o actividad. (Álvarez, 1990).
- **Se utiliza para:** definir funciones, es decir crear el manual de funciones y procedimientos, donde se eliminan tareas innecesarias, selección de personal,

para determinar requisitos de una persona precisa para ejercer el cargo, programas de entrenamiento, conocen la base del trabajo, generar formación, capacitación, programas de seguridad, examinar el riesgo o peligro del trabajador, organización empresarial, define las relaciones de autoridad, responsabilidad y niveles jerárquicos de acuerdo a la estructura de la empresa. (Álvarez, 1990).

- **Salud:** Existen diferentes conceptos sobre la salud, desde el punto de vista legal es un derecho ciudadano, y según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define como “el estado de bienestar alcanzado mediante el equilibrio físico, psíquico y social del individuo.” La salud, en líneas generales, es el resultado de un proceso dinámico de desarrollo individual, que se puede ir logrando o perdiendo en función de las condiciones que le rodean, es decir, de su entorno y la voluntad del trabajador. El trabajo y las condiciones del mismo pueden acelerar el proceso de desgaste físico y mental dando la impresión de que no hay trabajo saludable. (Álvarez, 1990).

Relación Trabajo – Salud

(ISS, 1994). El proceso laboral somete a los trabajadores a una serie de exigencias llamadas “cargas laborales” o factores de riesgo. Estas cargas son el resultado de la interacción entre los elementos del proceso laboral y por tanto, involucran directamente al cuerpo del trabajador, y llevan a que éste se desgaste y enferme. Una vez encontradas y analizadas las cargas presentes en una puesto de trabajo, hay que estudiar como se interrelacionan para entender cómo influyen en la salud del trabajador. La salud de los trabajadores involucra en término en sí más totalizador, más integral, sobre el ser que manifiesta la salud: el sujeto, los trabajadores.

La salud de éstos dentro de un contexto apropiador, transformador de su propia realidad, la hace en especial operativa y creadora y es aquí donde los técnicos pueden ser los impulsores, junto con los trabajadores, de los cambios que se deben dar en la relación salud-trabajo. Esta relación conjuga dos conceptos muy importantes, ya que el primero (salud) tiene que ver con el bienestar a todo nivel que presenta la vida de los seres humanos en una formación económico-social determinada en un proceso histórico dado.

Vulnerabilidad en docentes

El estrés laboral es una de las enfermedades más frecuentes y que se asocia en muchos casos a inasistencia e incapacidades; escasamente se diagnostica y son trabajadores susceptibles aquellos que deben atender personal, que tienen a su cargo individuos de alto riesgo o vulnerables, o que deben solucionar problemas ajenos. Con mucha frecuencia se presenta en maestros y en profesionales de la salud. El gremio docente es una población que se encuentra sometida a exceso de trabajo, presión por parte de directivos, coordinadores y alumnos. Particularmente en pre-escolar existe alta responsabilidad, por tener a cargo menores de 5 años de edad, dependientes totalmente de su maestro, y con elevado grado de actividad dentro y fuera del aula de clase. (ISS, 1994).

Dentro de los factores de riesgo podemos mencionar un medio ambiente inadecuado con poca iluminación y ventilación, realización de esfuerzos físicos, manipulación de cargas, posturas prolongadas, y movimientos repetitivos, además fuerte carga mental con desorganización en el entorno laboral, tareas inespecíficas por realizar, toma de decisiones, relación permanente con otros profesores y padres de familia, alta competitividad entre colegas, exposición a enfermedades de los alumnos

por permanecer mucho tiempo en espacios cerrados y diferencias individuales en la capacidad de adaptación. (ISS, 1994).

Patologías en docentes

Al verse afectado el gremio docente por cualquier tipo de patología, se ve implicada toda la sociedad teniendo en cuenta que nuestros maestros forman a los niños, desde edades tempranas e influyen directamente en lo que será la sociedad futura. Las patologías más frecuentemente encontradas en docentes son enfermedades psicológicas, aquellas relacionadas con la voz, desordenes musculo-esqueléticos, y enfermedades cardíacas; es decir, los daños a partir del trabajo pueden ser psíquicos o físicos, y entre los psíquicos podemos incluir estrés, depresión y ansiedad. Entre la variada sintomatología asociada a estrés laboral podemos encontrar inicialmente sensación de agotamiento, cansancio emocional, insomnio, nerviosismo, y ansiedad; el trabajador no responde a la demanda laboral y se encuentra irritable, deprimido, y no desea asistir a su trabajo, presenta dolor osteo-muscular con frecuencia dolor de espalda, cuello, cefalea, desordenes gastrointestinales y pérdida de peso. Posteriormente aparecen actitudes negativas en el trabajo, siente que todos están en su contra, tiene baja autoestima, y evalúa en forma negativa su labor. Progresivamente presenta disminución de su rendimiento laboral, desarrolla enfermedades psicósomáticas, y se encuentra automedicación. En una etapa final puede aparecer alcoholismo, drogadicción e intentos de suicidio, pero por lo general en este momento por una u otra causa el individuo ya ha sido despedido. (ISS, 1994).

Riesgos Psicolaborales

Por riesgo psicolaboral entendemos el estado de desequilibrio en el trabajador generado como consecuencia de la imposibilidad de responder adecuadamente a las demandas de su trabajo, y ello por la presencia de factores de riesgo psicosocial que intervienen en la generación de *distress* de malestar. Estos factores se encuentran en el trabajo, ya sea en las condiciones laborales, el ambiente, la organización, la carga de trabajo, el sistema de apoyo y supervisión y/o de la formación del trabajador. (ISS, 1994).

El SQT: Riesgo propio de las profesiones de ayuda

Todas las denominadas profesiones de ayuda, entre las que se incluyen las profesiones de ámbito sanitario, asistencial y educativo, se caracterizan por la importancia de la relación personal, del contacto directo entre el profesional y el destinatario. Siguiendo a Gusy (1995) y Enzman y Kleiber (1998), se pueden concretar estas características entorno a cuatro cuestiones:

- Importancia del aspecto motivacional o vocacional en las profesiones de ayuda. La motivación de ayudar, de lograr un mayor bienestar en otros es importante en la elección de este tipo de profesión. Es una motivación de carácter social, hacia la comunidad. Gil Monte (2005) habla de una orientación comunal frente a una orientación de intercambio.
- En las relaciones sociales entran en juego aspectos muy personales. El tono de voz, la mirada, el ritmo de los movimientos afectan las relaciones personales. Por ello, se puede decir que, en la relación de ayuda, toda la persona del profesional es el instrumento más importante. (Gusy, 1995)
- En la actividad de ayuda, la experiencia emocional es fundamental.

- Tiene funciones específicas: ayuda a establecer un vínculo de confianza con la persona que se ayuda, de forma que ésta se sienta segura y reconozca la autoridad del profesional, sirve para orientar las posibles estrategias de ayuda, tiene una función valorativa en relación a la consecución o no de los objetivos establecidos, es la experiencia que sostiene la motivación para la realización de los esfuerzos que este tipo de actividad requiere. (Gusy, 1995)

Factores de la Profesión docente

Es la influencia de las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del Burnout. Parecen ser factores que generan estrés en el profesorado: los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares. (Guerrero y Vicente, 2001).

Estrés crónico

El estrés crónico aparece cuando se pueden estar perdiendo las estrategias de afrontamiento, es por esto que la relación que se da frente al síndrome de Burnout y el estrés crónico, es el deterioro a nivel cognitivo, que como se nombra anteriormente, se sustenta a partir de las dimensiones y sintomatología individual. Respecto a su definición, se encontró que el estrés crónico es una respuesta física para una situación indeseable a largo plazo ya que, los estresores sin ser temporales, son ocasionados por situaciones que permanecen constantes en el tiempo y que se verá expresados en el comportamiento con las personas repetidamente cuando éstas no logran obtener una respuesta adecuada y que reflejarán consecuencias psicofísicas acumuladas durante un tiempo en específico (Travers & Cooper, 1987). Adicionalmente, la aparición de este, se

manifiesta con síntomas como: irritabilidad, alteraciones en el sueño, pérdida del apetito, y también pérdida de las relaciones interpersonales, así mismo consecuencias orgánicas a nivel inmunológico lo que disminuye las defensas que lleva a cabo la vulnerabilidad a tener enfermedades infecciosas; También a nivel cardiovascular, puede causar aumento en la frecuencia cardiaca, arritmias o infartos de miocardio, alteraciones gástricas, colon, fatigas, y disminución en el área sexual (Travers & Cooper 1996).

- **Marco legal**

El marco legal de este proyecto está conformado por la normatividad colombiana legal vigente con todo lo que respecta estrés laboral. A continuación, se presentan las leyes, decretos y resoluciones consultadas:

- **Decreto 614 de 1984**, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud ocupacional en el país. Exactamente en el artículo 2 literal c. se especifica que uno de los objetos de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. (Bogotá, D.E 14 de marzo de 1984).
- **Decreto 778 de 1987**, Ministerio de trabajo y seguridad social, posteriormente derogado por el artículo 5 del decreto 2566 de 2009, en el cual presentan modificaciones de la tabla de enfermedades profesionales (de 18 enfermedades se aumentan a 40) del Código sustantivo del trabajo. (Diario oficial No 37.868, 5 de mayo de 1987).
- **Resolución 1016 de 1989**, Ministerio de trabajo y seguridad social y de salud, por la cual se reglamentó la organización, funcionamiento y forma de los

programas de Salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleados en el país. Establece programas de medicina preventiva y del trabajo. (Santa Fe de Bogotá 31 de marzo de 1989).

- **Decreto 1832 de 1994**, por la cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, en la que se incluye PATOLOGIAS CAUSADAS POR ESTRÉS EN EL TRABAJO. (Diario oficial No 41.473 de agosto 4 de 1994).
- **Ley 776 de 2002**, Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Expresa que el trabajador recibirá remuneración económica por parte de la administradora a la que se encuentre afiliado en el momento en el que le ocurra el accidente y para la enfermedad laboral la ARL se responsabilizara del pago incluso si el trabajador ya no se encuentra laborando y se demuestra que la enfermedad es laboral. (Diario oficial No 45.037 17 de diciembre de 2002).
- **La Decisión 584 de la Comunidad Andina en 2004**, que posteriormente es sustituida por la decisión 574 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecida en Ecuador en el artículo 1 que los factores ergonómicos y psicosociales deberán estar incluidos en las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- **Resolución 2646 de 2008**, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Es la primera resolución y acercamiento legal sobre los factores de riesgo psicosocial. (Diario oficial No 47.059 de julio 23 de 2008).

- **Resolución 2404 de 2019**, Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 2556 de 2009**, adopta la tabla de enfermedades profesionales, se mantiene la tabla con 42 enfermedades laborales. (Diario oficial No 47.404 de julio 8 de 2009).
- **Decreto 1072 de 2015**, por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del sector trabajo. En este decreto se realiza la compilación de reglamentaciones con la finalidad de tener un instrumento único reglamentario. (26 de mayo de 2015).

- **Marco metodológico**

- **Método**

Método deductivo es el tipo de método usado en el proyecto, ya que es un método flexible que permite la exploración de la información adquirida,

- **Fases**

- **Fase 1**

Recopilación de la información necesitada, estudios e investigaciones nacionales e internacionales

Para esta primera fase se realiza la recopilación de fuentes bibliográficas relacionadas con el tema a investigar, realizando lectura y comparación entre las metodologías, los instrumentos utilizados y los resultados adquiridos.

Fase 2

Establecer según la compilación de la información en qué condiciones se encuentra el tema de estrés laboral en la actualidad, que se ha hecho recientemente.

Realizar revisión de los estudios encontrados y el aporte que han tenido en el tema, si la aplicación de cuestionarios permite tener datos claves para conocer el estado actual de la presencia de estrés en docentes de primera infancia.

- **Fase 3**

Comparación entre los estudios recientes y antiguos, generación de resultados y aportes

Se realiza análisis y comparación de los estudios realizados y se generan recomendaciones que podrán ser usadas para futuras investigaciones.

- **Cronograma**

Actividades	Fecha de realización	Responsable
Elaboración y verificación del título de trabajo, planteamiento de objetivos y pregunta problema.	Agosto 05 de 2019 - Agosto 21 de 2019	Paula Puerto Daniela Rojas

Desarrollo y revisión de justificación, delimitación y problema de investigación	Agosto 14 de 2019 - Septiembre 01 de 2019	Paula Puerto Daniela Rojas
Establecimiento del estado del arte - Marco teórico y legal del trabajo.	Agosto 26 de 2019 - Septiembre 18 de 2019	Paula Puerto Daniela Rojas
Elaboración y revisión de diseño metodológico de la investigación.	Septiembre 16 de 2019 - Octubre 06 de 2019	Paula Puerto Daniela Rojas
Aplicación de los dos métodos e instrumentos propuestos. (Cuestionarios)	Octubre 07 de 2019 - Octubre 24 de 2019	Paula Puerto Daniela Rojas
Resultados y discusión, determinación de conclusiones y recomendaciones.	Octubre 25 de 2019 - Noviembre 02 de 2019	Paula Puerto Daniela Rojas
Revisión final	Enero 08 de 2020	Paula Puerto Daniela Rojas
Presentación y sustentación	Enero 16 de 2020	July Castiblanco Paula Puerto Daniela Rojas
Definición de nuevo enfoque	Enero 20 de 2020	Paula Puerto Daniela Rojas
Corrección y establecimiento del documento	Enero 22 de 2020 - Febrero 12 de 2020	Paula Puerto Daniela Rojas
Envío final	Febrero 28 de 2020	Paula Puerto Daniela Rojas

Fuente. Elaboración propia

- **Presupuesto**

Debido a que el presente es un trabajo estrictamente investigativo y exploratorio no se tiene en cuenta el presupuesto, ya que no se necesitó, únicamente se contó con fuentes secundarias y terciarias para la investigación.

- **Población**

El presente proyecto tiene un enfoque investigativo y cualitativo, por lo tanto su población se centra en los docentes de primera infancia que padecen de estrés laboral y sus factores incidentes. Por lo tanto no se cuenta con una muestra física para la aplicación de pruebas o teorías.

- **Criterios inclusión**

Los siguientes son sujetos de investigación:

- Docentes titulados en pedagogía infantil o primera infancia que se encuentren ejerciendo
- Docentes de primera infancia mayores de edad, sin límite final de edad
- Docentes de primera infancia empleados del sector público o privado
- Docentes de cualquier estrato socioeconómico que laboren con niños pequeños.

- **Criterios de exclusión**

Los siguientes no son sujetos de investigación:

- Personas que se encuentren estudiando pedagogía infantil y estén próximos a graduarse.
- Personas menores de edad.

- Docentes que no sean de primera infancia.

- **Fuentes de información**

- **Fuentes secundarias y terciarias**

La información recolectada para formular y desarrollar la investigación fue de fuentes secundarias en su mayoría, las cuales permitieron la construcción de la revisión del referente teórico y la indagación en los antecedentes.

En las referencias citadas se evidencian los documentos de apoyo usados en la investigación, el más utilizado es el trabajo de grado desarrollado por una estudiante próxima a obtener el título de licenciada en pedagogía infantil de la Universidad MINUTO DE DIOS, quien investiga el estrés laboral en docentes de primera infancia.

- **Análisis de información**

El análisis de la información recopilada se realiza con base a las referencias encontradas y trabajos realizados por estudiantes, el mayor porcentaje de referencias fueron de trabajos investigativos y de grado, así como la comparación entre los trabajos encontrados teniendo en cuenta el año de presentación y los antecedentes consultados, marco teórico y referencial. Todo con la intención de verificar, confirmar y comprender el funcionamiento de la problemática del estrés laboral que se ha venido presentando e incrementando en los docentes en los últimos años.

- **Resultados**

- **Análisis e interpretación**

Con base a los objetivos propuestos para llevar a cabo la presente investigación se obtuvo los siguientes resultados.

Objetivo principal: Investigar sobre la evolución del estrés laboral en docentes de la primera infancia y su importancia en los diferentes ámbitos, salud, personal, seguridad y desempeño laboral, con el fin de aportar argumentos que contribuyan a definir el alcance de investigaciones futuras.

Según los estudios de referencia utilizados, los docentes coinciden en la baja remuneración económica, los extensos horarios laborales, la carga laboral y el desarrollo de actividades que no son acordes a su perfil. Por su puesto la calidad en su desempeño laboral disminuye y la mayoría de docentes en las investigaciones donde se realizaron preguntas tipo entrevista o aplicación de test, manifiestan tener cambios de humor repentinos y dolores físicos, especialmente musculares. La vida intralaboral también se suma a la presencia de estrés.

Es necesario resaltar que en general los docentes no conocen técnicas para disminuir o prevenir el estrés, sin embargo relacionan el hecho de que gocen con excelentes condiciones de salud física y mental con su desempeño laboral, esto los hace conscientes de la gravedad que tiene desarrollar esta enfermedad.

- **Objetivo secundario #1:** Identificar los estresores presentes en el ambiente laboral cotidiano de los docentes de primera infancia y como estos se activan.

Las condiciones o situaciones más comunes y que pueden llegar a generar estrés en docentes de primera infancia, son los pocos recursos para la elaboración de las actividades con los estudiantes, los horarios laborales que superan las 8 horas, la infraestructura insegura o inadecuada en la que laboran, el exceso de carga laboral, baja remuneración económica, contratación informal y pocas oportunidades de crecimiento profesional. Todos los anteriores son los estresores más comunes en los

docentes de primera infancia y se pueden activar según el tiempo que un docente lleve laborando o también si los estresores se manifiestan al tiempo o si por el contrario solo es uno el que genera afectación, si es el segundo caso las probabilidades de desarrollar estrés son menores, por el contrario si se suman el primer caso y el cumulo de estresores, las probabilidades de tener estrés laboral son altas. Según Guerrero y Vicente (2001) otros estresores a nivel educativo son el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional (es decir que en muchos casos los docentes dependen de sus superiores incluso para la preparación de clase y las metodologías pedagógicas a usar, esto provoca malestar ya que sienten que sus opiniones no son de valor ni tenidas en cuenta); otro estudio Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández (2003) resalta las condiciones de vida y las condiciones sociodemográficas y organizacionales que tienen en común los docentes que padecen de estrés y es importante resaltar que son personas que se encuentran entre los 50 años de edad o más y 15 años ejerciendo la profesión.

- **Objetivo secundario # 2:** Realizar una comparación entre los diferentes enfoques teóricos, en cuanto a la atención que se ha prestado a los causantes de estrés laboral en docentes y las acciones de prevención que se han tomado a través del tiempo.

La captación de información para conocer si un docente de primera infancia tiene estrés laboral o está próximo a padecerlo es de difícil adquisición, ya que la mayoría de las instituciones educativas cierran las puertas para no realizar estas investigaciones, debido a que los resultados pueden ser desfavorables según las condiciones laborales que tengan para los docentes, otro sesgo en las investigaciones de este tipo es que la información recolectada depende totalmente

del docente y de la veracidad en la respuestas brindadas a los investigadores. Se ha identificado que muchos docentes exageran manifestando su vida intralaboral y otros docentes se limitan a dar información por temor a perder su empleo.

Se encuentran bastantes estudios de investigación sobre docencia, en donde se resaltan las condiciones de trabajo, la falta de motivación en los docentes, el bajo desempeño laboral, la carga laboral, la responsabilidad excesiva y la rendición de cuentas a padres de familia, directivos, superiores y alumnos, entre otros temas importantes en los cuales los docentes han presentado inconformidad.

Luego de contar con la información, realizar la respectiva y detenida lectura de las investigaciones se encuentran más estudios en los cuales se investigan los estresores, la aplicación de pruebas y test a los docentes de los cuales se obtienen resultados importantes donde se conocen varios aspectos de la vida intralaboral del gremio y de los cuales es posible realizar afirmaciones del estado actual de estrés laboral en esta profesión, en cambio son muy pocos los estudios dedicados a conocer posibles acciones de prevención de padecer estrés laboral, cabe resaltar algunos aportes importantes para prevención como: Las acciones de prevención de estrés publicadas por El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos , en el cual se mencionan todos los estresores más comunes investigados en el gremio docencia de primera infancia y resalta cuales son las acciones a llevar a cabo para prevenir el desarrollo de estrés. Sin embargo la mayoría de acciones no dependen únicamente del docente, si no de los directivos a cargo de las instituciones educativas en las cuales laboran. La siguiente acción si depende únicamente del docente:

- Afrontamiento de estrés: hallar el lado positivo de una situación , en donde el docente tendrá control de sus emociones y la capacidad de convertir algo negativo en una nueva oportunidad
- **Objetivo secundario # 3:** Generar una nueva interpretación y postura crítica en torno a la posible afectación a los estudiantes ante la presencia de estrés laboral en sus docentes.

Los estudiantes de primera infancia que se encuentran desde los 0 hasta los 5 años de edad a cargo de un docente que tenga estrés no estarían recibiendo atención integral, ya que los docentes presentarían varios síntomas como agotamiento físico y mental, dolores óseo-musculares, entre otros que impiden su desarrollo laboral. El trabajo con niños implica que la persona a cargo sea activa, hábil y desarrolle varias actividades a la vez. Definitivamente los estudiantes estarían directamente afectados e incluso recibirían un trato inadecuado, especialmente los que aún no pueden comunicarse verbalmente con claridad, es decir los más pequeños que se encuentran en una etapa de vulnerabilidad y dependen totalmente de un adulto, no contarían con la presencia de alguien que esté en su totalidad dispuesto a brindar el cuidado y la atención necesaria, incluso pueden aumentar los riesgos de que ocurra un accidente por descuido.

- **Discusión**

Se conoce que el estrés es una enfermedad silenciosa que se desarrolla a través de los años. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) menciona que la salud de los profesores depende de las condiciones de trabajo. Y, por tanto, conforme cambian las condiciones de trabajo de

los profesores, es previsible esperar cambios en los indicadores de salud docente.” (PS. Francisco Murraca). Se destaca el hecho de que evidentemente las condiciones laborales influyen en un 80% en la presencia del estrés laboral en los docentes, condiciones como la adaptación de las aulas de clases, falta de herramientas, responsabilidad con las labores, falta de apoyo al docente y tareas fuera de la institución.

Actualmente la problemática estudiada en esta investigación es tomada en cuenta con mayor fuerza y atención, debido al incremento de los casos presentados respecto al estrés laboral.

De acuerdo con autores tales como Maslach (1978), Reader, Schwab, Jackson y Schuler (1986), Parkes (2001), Shirom (1989), Moreno y Peñacoba (1999), y Gil-Monte (2003), algunos de los síntomas más frecuentes son:

- Emocionales: Desilusión, Tolerante, desesperación.
- Conductuales: Desconsideración, Abandono laboral.
- Sociales: Conflictos interpersonales, mal humor.
- Psicosomáticos: Dolor de osteomusculares, migraña, pérdida del apetito.
- Cognitivos: Autoestima baja, hipocresía, desorientación.

De los cuales como se puede evidenciar que en la mayoría de los referentes teóricos mencionados con anterioridad los autores coinciden en que los docentes manifiestan la aparición de estos síntomas en sus vidas y que a esto se le suman las condiciones extra laborales e información sociodemográfica.

Por lo tanto se da por entendido, que el estrés laboral no se manifiesta de la misma forma en todas las personas, sin embargo en el caso de los docentes de primera

infancia tienen síntomas similares. En algunos se desencadena desde la parte física y en otros desde la parte mental. Los autores encuentran que la negación es una parte fundamental del desarrollo de la enfermedad y que los síntomas son tomados como cotidianidad de la labor y al ambiente externo al que se está expuesto, como al difícil transporte de vuelta a casa y se asocia a esto el repetitivo dolor de cabeza o migraña, en la mayoría de casos los docentes no prestan atención y no son conscientes del daño que esto puede generar a largo plazo. El desarrollo de estrés laboral es corresponsabilidad de la institución educativa y de los docentes, por un lado la institución debe garantizar óptimas condiciones de empleabilidad, en donde se respeten los horarios del empleado y de esta manera su trabajo no interfiera con sus asuntos personales y del docente quien debe velar por su buen estado de salud física y mental.

Las instituciones pueden acceder a la aplicación de las herramientas que se han desarrollado como los cuestionarios, la batería de riesgo psicosocial y demás instrumentos que permitirían ver las condiciones de salud mental y física en las que se encuentran sus trabajadores y tomar acciones de mejora o preventivas que favorezcan las dos partes interesadas, a pesar de que es un tema que está en auge y se encuentra considerado como una de las enfermedades más comunes en la actualidad, las instituciones no realizan este tipo de inversiones y mucho menos cuando saben que las condiciones laborales que ofrecen no son las adecuadas.

- **Conclusiones**

Existe bastante información, estudios e investigaciones en los cuales se aplican los instrumentos para la identificación del estrés laboral, comparativos en cómo se desarrolla el estrés y si existe relación entre el ámbito intralaboral y extra laboral entre otros del mismo tipo, sin embargo es muy poco el gremio de docencia

infantil al cual se le ha aplicado estos estudios o tienen conocimiento en si padecen o no estrés laboral.

No se encuentra estudio o investigación con una muestra amplia en la que se involucren por ejemplo todos los docentes de una ciudad, pueblo o municipio por el cual se pueda realizar una afirmación con mayor veracidad e identificar si la profesión está causando estrés, por el contrario todos los estudios están dirigidos máximo a una población de una localidad o de una institución educativa grande.

Lamentablemente la educación general en Colombia no cuenta con los recursos suficientes para ser de la calidad que se desea, sin embargo, y siendo objetivos respecto al tema educativo, muchas de las instituciones constituidas actualmente pueden sostenerse y mejorar sus sistemas internos día con día, algo que se prefiere no hacer, por no creerlo “necesario”.

Se evidencian que las acciones de mejora para evitar los estresores mencionados por la mayoría de autores dependen netamente de los superiores o directivos de las instituciones educativas.

A pesar de que la problemática no es nueva, es todavía una inconsistencia en cuanto al conocimiento de la importancia, consecuencias y secuelas que estos padecimientos pueden dejar en una persona y la gran afectación que genera a su vida.

La falta de información y desconocimiento sobre estrés laboral, es un factor primordial para el desarrollo de la enfermedad, lo que disminuye la probabilidad de detección a tiempo y tratamiento.

Los principales causantes del estrés laboral en docentes de la primera infancia en Bogotá, son las condiciones laborales en las que se desempeñan, mostrando síntomas

similares en el desarrollo de la enfermedad, las tareas extra laborales llevadas a casa, y el ambiente laboral por falta de apoyo entre docentes y directivo-docente, así como la presión generada por los padres de familia respecto al cuidado de sus hijos y asuntos personales.

De la investigación realizada se encontró que los antecedentes estudiados brindan información que sin duda ayudaría a mejorar la situación de los trabajadores en general de las empresas, estudios realizados in-situ que demuestran con muestra de hasta 700 empleados, que las condiciones laborales se deben mejorar, sin embargo, no se ha hecho mucho para que esto se lleve a cabo.

- **Recomendaciones**

Se deben implementar estrategias que hagan consientes a los directivos de las instituciones educativas para que permitan la aplicación de los instrumentos por los cuales se detecta estrés laboral, de este modo se puede prevenir el avance de la enfermedad, también para que puedan generar planes de acción garantizar la mejora continua en sus instituciones ya que un colaborador a gusto dará mejores resultados en las actividades asignadas.

Realizar capacitaciones en las instituciones sobre el estrés laboral, donde se den a conocer estrategias para no padecerlo, evitarlo o controlarlo si ya está presente, hacer consientes a los docentes sobre el auto cuidado y el manejo de emociones.

Para la aplicación de los diferentes instrumentos será necesario que los docentes cuenten con tiempo suficiente e interés para responder las preguntas de la batería,

también deberán ser 100% transparentes y brindar información veraz ya que esto permite tener resultados reales y conocer el panorama en el que se encuentra el gremio.

- **Referencias**

Ministerio de la protección Social, (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

<http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>.

La cara oculta de la escuela, educación. (M. Fernandez, 1990)

<file:///C:/Users/daniela/Documents/Downloads/31744->

<Texto%20de%20art%C3%ADculo-31761-1-10-20110608.PDF>

El estrés laboral del docente de educación primaria, las estrategias de afrontamiento y su relación con la inteligencia emocional y el locus de control.

(Francisco Murraca) <https://www.teseopress.com/escritospsi/chapter/el-estres-laboral-del-docente-de-educacion-primaria-las-estrategias-de-afrontamiento-y-su-relacion-con-la-inteligencia-emocional-y-el-locus-de-control/>

Enfermedades frecuentes de los docentes (Colectivos específicos, 2018)

<http://prevencionar.com.co/2018/01/28/enfermedades-frecuentes-de-los-docentes/>

Cómo afrontar el estrés docente. (Sánchez P.

2019)<https://www.imageneseducativas.com/wp-content/uploads/2019/06/C%C3%B3mo-gestionar-el-ESTR%C3%89S-DOCENTE-con-%C3%A9xito.pdf>

Evaluación de la salud laboral docente: Estudio psicométrico del cuestionario de salud docente. (Fernández V. 2014)

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS%20%2014-7-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación Emocional (Salmurri F. Skoknic V. 2003)

<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17378>

Estrés laboral en docentes de la primera infancia (González C. 2018)

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Condiciones de trabajo (Pérez J. Merino M. 2010)<https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

Del Trabajo, CÓDIGO SUSTANTIVO, and Justicia Social. "Código sustantivo del trabajo." *Recuperado de* <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp> (1950).

Colombia. Ministerio de trabajo. (1984). Decreto 614 de 1984 bases para la organización y administración de Salud ocupacional. Bogota D.C.: Copaso.upbbga

Colombia. Ministerio de trabajo y seguridad social. (1978). Decreto 778 de 1987 modificación de la tabla de enfermedades profesionales. Bogotá D.C.: Minsalud

Colombia. Ministerio de salud. (1989). Resolución 1016 de 1989 reglamenta la organización, funcionamiento y forma de ellos programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores. Bogotá D.C.: Alcaldía de Bogotá.

Colombia. El Ministerio de la protección social. (2008). Resolución 2646 de 2008 disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo

psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá D.C.: Alcaldía de Bogotá.

Colombia. Nivel nacional. (1994). Tabla de enfermedades profesionales. Bogota D.C.: Parquarvi.

Colombia. Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Decreto único reglamentario sector trabajo. Bogota D.C.: Parquarvi

Gómez, C. A. S. (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral (Regulatory aspects of Colombian legislation to determine how the work stresses illness) (Aspectos de regulamentação da legislação...). *CES Salud Pública*, 2(1), 85-90.

Estrés laboral en docentes de la primera infancia (Universidad Minuto de Dios, González C. Bogotá. 2018)

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo (Universidad del Rosario, Santos R. Peña N. Bogotá. 2012)

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4837/SantosHernandezReneMauricio2013.pdf;jsessionid=6A3AFD4D85ACEEC2753001DC0E83F1CD?sequence=1>

Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones

educativas (Universidad Libre, Abril C. Bogotá. 2012)

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/5883>

Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación Emocional

(Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Salmurri F. Chile. 2003)

<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17378>

Estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad. (Instituto tecnológico Cordillera, Muñoz L. Quito, 2015)

<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/38-EDU-14-15-1718428319.pdf>

Estrés laboral en docentes de la primera infancia (González C. 2018)

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Libro. Pasión por la psicología, Tea (Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg, 2010)

<http://web.teaediciones.com/JSS.-CUESTIONARIO-DE-ESTRES-LABORAL.aspx>

El Estrés Laboral. Factores desencadenantes en la labor docente del 1° y 2° ciclo de la Educación Escolar Básica (Benitez D.)

<https://www.monografias.com/trabajos99/el-estres-laboral/el-estres-laboral.shtml>

Libro ¡No puedo más!: intervención cognitivo-conductual ante sintomatología depresiva en docentes (Isabel Paula. España, 2007)

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Jm_g7SvRn6UC&oi=fnd&pg=PA28&dq=estr%C3%A9s+laboral+docentes+primera+infancia&ots=DVvfDwabdE&sig=wsNI6MTxP9OFcVscfTxsyUWmvI#v=onepage&q&f=false

Dios, Casallas J. Rodríguez A. Soacha, 2017)

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5223/TP_CasallasOcampoJessicaAlexandra_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El estado actual de las investigaciones sobre el síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica de habla hispana, entre los años 2010 al 2017 (Universidad Minuto de Dios).

Estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad, (Instituto tecnológico Cordillera, Muñoz L. Quito, 2017)
<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/38-EDU-14-15-1718428319.pdf>

Síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria del municipio de soacha y sus estrategias de afrontamiento (Bermudez D. Noy B. Riaño C. Soacha. 2018)
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6652/TSO_BermudezPi%C3%B1erosDianaCarolina%20_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cómo afrontar el estrés docente (IES la Basílica, Sánchez P. Murcia, 2019)
<https://www.imageneseducativas.com/wp-content/uploads/2019/06/C%C3%B3mo-gestionar-el-ESTR%C3%89S-DOCENTE-con-%C3%A9xito.pdf>

Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación Emocional (Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Salmurri F. Chile, 2003)
<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17378>

Asociación estrés laboral y riesgo de padecimiento de trastornos psiquiátricos (Guerrero, E., López, M.; Caballero, A.; Moreno, J.M., Marredo, J. y Gómez, R. España, 2010) <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832324054>

Algunos indicadores de calidad en la educación infantil (Universidad Nacional de Educación a Distancia. Lebrero M. y Fernández M. Madrid, 2009)
<http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/7156>

Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales (Universidad de Manizales,

Agudelo A. Manizales, 2014)

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2389/1/RIESGOS%20PSICO%20SOCIALES%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%20C3%91ANZA%20B%20C3%81SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%20C3%93N.pdf>

¿Cuál es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo? (Universidad del Rosario, Santos R. y Peña N. Bogotá, 2013)

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4837/35195355-2013.pdf?sequence=1>

Evaluación de la salud laboral docente: Estudio psicométrico del cuestionario de salud docente (Universitat Ramon Llull, Fernandez V. Barcelona, 2014)

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TEISIS%20%2014-7-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Variables de la profesión docente asociadas al síndrome de Burnout en colegios de Bogotá. (Universidad de San Buenaventura, Aguilar C. Barros L. y Caro J. Bogotá, 2011)

<http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/726/1/Variables%20profesi%20B3n%20docente%20Aguilar%202011.pdf>

Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos (Universidad de Chillán, Arteaga P. Mena C, Hermosilla A. Contreras S. Chile, 2018)

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n61/0718-2449-cyt-20-61-00042.pdf>

Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de Burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales (Universidad de Manizales, Quintero J, Caldas J. Manizales, 2016)

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2827/Quintero_Jenny_Alexandra_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y

El clima organizacional y el Síndrome de Burnout de los trabajadores de la institución educativa particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019. (Universidad César Vallejo, Ascoy L. Perú, 2019)

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38422/ascoy_tl.pdf?sequence=1&isAllowed=y