

Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el  
Salitre De Suba.

Viviana Paola Velasquez Triviño

Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad Y Salud En El Trabajo

2021

Título

Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el  
Salitre De Suba.

Viviana Paola Velásquez Triviño - 99332

Trabajo de Grado Presentado Como Requisito para optar al Título De Especialista En  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo

Escuela Colombiana de Carreras Industriales – ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

# Tabla de Contenido

Lista de Figuras.....	7
Lista de Tablas .....	8
Lista de Anexos.....	9
Introducción .....	12
1. Título del proyecto.....	14
2. Problema de Investigación.....	14
2.1 Descripción del Problema.....	14
2.2 Formulación del Problema .....	16
3. Objetivos de la Investigación.....	16
3.1 Objetivo General.....	16
3.2 Objetivos Específicos.....	16
4. Justificación y Delimitación .....	17
4.1 Justificación .....	17
4.2 Delimitación de la investigación .....	18
4.3 Limitaciones .....	18
5. Marco de Referencia de la Investigación.....	19
5.1 Estado del arte .....	19
5.1.1 Antecedentes internacionales .....	20
5.1.2 Antecedentes Nacionales.....	22
5.2 Marco Teórico .....	25
5.3 Marco Legal.....	29
6 Marco Metodológico.....	33
6.1 Fuentes de Información .....	36
6.2 Análisis de la información.....	39

7. Análisis e interpretación de Resultados .....	41
7.1 Análisis de los docentes encuestados .....	41
7.2 Análisis e interpretación de resultados Individuales para Escala de Fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P). .....	43
7.2 Análisis e interpretación de Resultados likert por factor estresante evaluado .....	52
7.2.1 Supervisión .....	53
7.2.2 Carencias .....	55
7.2.3 Cooperación.....	55
7.2.4 Alumnado.....	57
7.2.5 Adaptación .....	58
7.2.6 Valoración.....	59
7.2.7 Mejoras .....	60
7.3 Análisis e interpretación por Sede educativa más afectada por las fuentes generadoras de estrés .....	61
7.4 Propuesta de solución .....	65
7.4.1 La estrategia de Prácticas de trabajo saludable para educadores.....	65
7.4.1.1 Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
8. Análisis financiero .....	78
9. Conclusiones .....	82
10. Recomendaciones .....	84
Referencias Bibliográficas .....	85
Anexos....	90

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirme el gran honor  
de poder formarme ética y profesionalmente.

A mi esposo por todo su apoyo incondicional  
y motivación para no rendirme ante las adversidades.

## **Nota de Aceptación**

## Lista de Figuras

Figura 1: Resultados individuales de la Encuesta de Factores de Estrés para Profesores.. .....	45
Figura 2: Resultados de la fuente falta de Apoyo del Equipo Directivo. ....	46
Figura 3: Resultados de la fuente N° 3- Mantener la disciplina en clase. ....	47
Figura 4: Resultados de la fuente de estrés N° 8 Cuando no se valora mi actuación. ....	48
Figura 5: Resultados de la fuente N° 30° - Estructura Jerárquica. ....	49
Figura 6: Resultados de la fuente de estrés N°12, impartir clase.....	50
Figura 7: Resultados de la fuente N°33, conflicto entre las necesidades de mi departamento. ....	51
Figura 8: Resultados consolidados por cada factor evaluado en la E.F.E.P. ....	52
Figura 9: Resultados de la fuente N°3 por sede educativa. ....	61
Figura 10: Resultados de la fuente de estrés N° 8 por sede educativa.....	61
Figura 11: Resultados de la fuente N°12 por sede educativa. ....	62
Figura 12: Resultados de la fuente de estrés N°29 por sede educativa.....	62
Figura 13: Resultados de la fuente de estrés N°30 por sede educativa.....	63
Figura 14: Resultados de la fuente de estrés N°33 por sede educativa.....	63
Figura 15: Sede más afectada por fuentes y factores de estrés. ....	64

## Lista de Tablas

Tabla 1: Valores por individuo .....	40
Tabla 2: Tabla de valores para factores evaluados en la E.F.E. P .....	40
Tabla 3: Factores de evaluación del estrés en profesores .....	40
Tabla 4: Cronograma del proyecto .....	41
Tabla 5: Información General de la población encuestada .....	42
Tabla 6: Análisis de resultados por individuo.....	43
Tabla 7: Fuentes de estrés puntuadas en 4 – muy preocupante .....	46
Tabla 8: Análisis de resultados por factor estresante.....	53
Tabla 9: Factor de supervisión.....	54
Tabla 10: Factor de carencias .....	55
Tabla 11: Factor de cooperación.....	56
Tabla 12: Factor de alumnado.....	57
Tabla 13: Factor de adaptación .....	58
Tabla 14: Factor de valoración .....	59
Tabla 15: Factor de mejoras.....	60
Tabla 16: Propuesta de la estrategia de intervención.....	71
Tabla 17: Presupuesto .....	78

## Lista de Anexos

Anexo 1: Formulario digitalizado para Escala de fuentes de estrés en profesores.....	90
Anexo 2: Información General por docente encuestado.....	92
Anexo 3: Consentimiento informado aplicado en formulario de Google.....	93
Anexo 4: Certificado afiliación de docente público activo al SGRL.....	94

## Resumen

El estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial de alto impacto y los docentes no están exentos de esta realidad, actualmente en Colombia existen normas que regulan el riesgo psicosocial, sin embargo, estas normas no pueden aplicarse a la realidad docente de la mayoría de los colegios y más en colegios públicos dado que no hay recursos económicos, ni humanos que permitan abordar esta problemática.

El Colegio el Salitre de Suba es un colegio público ubicado en la localidad de Suba en la Ciudad de Bogotá actualmente cuenta con 3 sedes educativas con 138 docentes activos, los cuales proveen enseñanza a un promedio de 3000 estudiantes de sus tres sedes y en sus dos jornadas, la problemática de estrés laboral en esta institución no ha sido indiferente ya que ha habido casos fuertes de estrés donde actualmente hay docentes incapacitados por esta condición y otros han sido pensionados por invalidez debido a esta causa.

Dada esta problemática y el impacto negativo en la salud física y mental de los docentes del Colegio el Salitre de Suba, surge la necesidad de aplicar este proyecto investigativo con el fin de determinar a través de la encuesta de escala de las fuentes generadoras de estrés en profesores (E.F.E.P) las fuentes más relevantes y las condiciones que están generando esta problemática y brindar alternativas solución a esta.

**Palabras clave:** Estrés, Docentes, Fuentes estresoras, Factores, Riesgo Psicosocial.

## **Abstract**

Work-related stress is a high-impact psychosocial risk factor and teachers are not exempt from this reality, currently in Colombia there are rules that regulate psychosocial risk, however, these rules cannot be applied to the teaching reality of the majority of students. schools and more in public schools since there are no financial or human resources to address this problem.

El Salitre de Suba School is a public school located in the town of Suba in the City of Bogotá, currently it has 3 educational centers with 138 active teachers, who provide education to an average of 3000 students from its three branches and in its two days, the problem of work stress in this institution has not been indifferent since there have been strong cases of stress where there are currently teachers disabled by this condition and others have received disability pensions due to this cause.

Given this problem and the negative impact on the physical and mental health of the teachers of Colegio El Salitre de Suba, the need arises to apply this research project in order to determine through the scale survey the sources of stress in professors (EFEP) the most relevant sources and the conditions that are generating this problem and provide alternative solutions to it.

**Keywords:** Stress, Teachers, Sources of stressors, Factors, Psychosocial Risk.

## **Introducción**

El ser docente acarrea una responsabilidad social, intelectual y emocional muy alta, ya que esta profesión normalmente se desarrolla en un entorno laboral que contiene bastantes complicaciones, por su entorno, en las formas de relacionarse y comunicarse socialmente; un contexto que además de ser demandante, es también muy específico, con grandes retos asociados a individualidades desde y hacia el docente, provenientes de diferentes seres a su alrededor, iniciando por el estudiante del cual el docente es responsable desde el momento que ese mismo ingresa a su salón de clases, pero también enfrentado a un clima laboral y un equipo de trabajo que no siempre es el más óptimo para desempeñarse libremente como profesional.

Sin embargo y a pesar de todo es importante reconocer que un docente también es un ser humano con aciertos, pero también errores y además de educar también debe cargar con el peso de la fatiga emocional y mental que implica su profesión y su rol en la sociedad como educador.

El campo laboral educativo público es uno de los sectores de mayor relevancia para el crecimiento socioeconómico e intelectual de una nación, no obstante, es uno de los sectores más abandonados a nivel laboral y estatal dando como consecuencia un alto índice de estrés laboral en docentes de colegios públicos no solo en Colombia, sino también a nivel global.

En Colombia actualmente los estudios asociados al análisis del estrés laboral en docentes de colegios públicos son prácticamente nulos; por lo cual, a través de un trabajo investigativo de calidad, con la recolección de datos y análisis estadísticos podemos determinar las causas más frecuentes y comunes que desencadenan este factor de riesgo psicosocial en esta profesión. Obtenidos los resultados pertinentes a la investigación se diseña un plan de prevención contra el

estrés laboral en docentes, el cual a través de sus diferentes talleres, reflexiones y actividades permitirán desarrollar al docente habilidades para el manejo adecuado de esta afección, mitigando así su impacto negativo en el desarrollo de su labor.

## **1. Título del proyecto**

Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba.

## **2. Problema de Investigación**

### **2.1 Descripción del Problema**

La población docente es una de las actividades laborales más relevantes de nuestra sociedad, sin embargo, una de las más abandonadas en todo aspecto, pues existe una crisis prácticamente global que está obligando a los profesores a abandonar las aulas de clase debido al estrés laboral, salarios deficientes, falta de respeto y carga laboral excesiva.

En noviembre de 2019 el Grupo Educar Colombia, en un análisis realizado acerca del estrés laboral en docentes y basado en un análisis investigativo manifestó que los docentes “Frustrados por los bajos salarios, falta de respeto, fondos insuficientes, estrés, carga laboral excesiva y no sentirse valorados, han considerado abandonar la profesión. Según un estudio de Phi Delta Kappa (PDK), los principales motivos de la deserción docente son: descontento con el manejo de la disciplina de su escuela (60 %); salario y pocos beneficios (22 %); estrés, agotamiento o presión (19 %); y la percepción de no sentirse respetados y valorados (10 %)”.

“El estrés laboral se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor, hasta graves depresiones y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física”. Prevecon Seguridad y salud. 2018

La situación actual de pandemia ha puesto a los docentes en una nueva y ardua realidad y es acomodarse a un sistema educativo virtual, para el cual ninguna institución educativa estaba preparada pues la mayoría de docentes no están capacitados y familiarizados en uso de las TIC y muchos de ellos no poseen las destrezas en el uso básico de herramientas informáticas, lo cual ha conllevado a un incremento paulatino del estrés laboral, una condición que con el tiempo se irá convirtiendo en una causa de deserción laboral, incapacidad temporal o permanente y en casos extremos la aparición de enfermedades graves a causa de esta problemática como lo puede ser el síndrome de burnout, fibromialgia, parálisis facial, cáncer, entre otras.

En una encuesta realizada en Julio de 2020 a 45 docentes de la Institución Educativa distrital el Salitre acerca de enfermedades laborales asociadas al sector educativo, se pudo evidenciar que el 52% manifestó que el estrés laboral es la afección más recurrente en el desarrollo de su labor, entre los factores desencadenantes de esta condición laboral se pudo observar que los motivos más recurrentes son: El desconocimiento en herramientas tecnológicas, el manejo de padres y estudiantes con situaciones de irrespeto y agresividad, sobrepoblación en las aulas de clase, falta de motivación laboral y poco apoyo de los directivos en los procesos.

En la encuesta realizada a la institución educativa, se pudo observar cómo los docentes desconocen sus derechos a nivel laboral, no tienen capacitación en seguridad y salud en el trabajo, no hay recursos para la aplicación de una Bateria de Riesgo Psicosocial y también se evidencia la ausencia de programas de promoción y prevención que garanticen una óptima salud física y mental y además un entorno agradable de trabajo.

## **2.2 Formulación del Problema**

¿Qué fuentes generan mayor estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba?

## **3. Objetivos de la Investigación**

### **3.1 Objetivo General**

Identificar las fuentes que desencadenan mayor estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba.

### **3.2 Objetivos Específicos**

Aplicar el cuestionario de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P) en docentes del colegio el Salitre de Suba.

Determinar la población docente más afectada por los factores y fuentes de estrés laborales.

Elaborar propuesta de intervención basada en los lineamientos dados por el protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo.

## **4. Justificación y Delimitación**

### **4.1 Justificación**

La ausencia de acompañamiento y apoyo a nivel laboral en los docentes de los colegios públicos en Bogotá es una realidad difícil de evadir u omitir y es que, aunque a nivel laboral existan muchas leyes y decretos que protejan y aseguren la integridad física y emocional del trabajador en Colombia, la realidad en el sector educativo está muy alejada de toda la normatividad laboral vigente.

Es por ello por lo que con el presente trabajo de investigación se pretenden identificar y analizar las causas más frecuentes en el estrés docente para así desde el análisis de resultados poder diseñar estrategias a nivel interno contra esta problemática de salud laboral mental que ataca silenciosamente a los docentes.

La intención del presente trabajo de investigación radica básicamente en la problemática de estrés laboral que han venido experimentado los docentes de este colegio en los últimos años y que los ha afectado negativamente, la intencionalidad de esta investigación es diseñar estrategias de intervención mediante e análisis de resultados que se obtengan del presente trabajo de investigación, en el cual los docentes del Colegio el Salitre de Suba, puedan identificar las fuentes y factores que mayor estrés les generan en su quehacer docente y a partir de los resultados obtenidos, desarrollar una estrategia de intervención para la prevención del manejo de este riesgo psicosocial en la cotidianidad de su labor, teniendo como eje fundamental la responsabilidad de salvaguardar y proteger la salud mental de ellos, convirtiendo este sistema de prevención en una rutina saludable contenida dentro de los programas SST que la institución educativa desarrolle posteriormente.

Con la presente investigación se pretende iniciar actividades de afrontamiento a los riesgos detectados, mediante talleres de reflexión implementados con el compromiso de las directivas institucionales y el departamento de Psicoorientación, ante la imposibilidad e incertidumbre de poder contar con apoyo en materia de riesgo Psicosocial en docentes a nivel distrital, ya que la ARL no presta atención a pesar de las múltiples peticiones formales que se han solicitado para el acompañamiento y la asesoría en clima laboral y riesgo psicosocial, entre otras actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **4.2 Delimitación de la investigación**

El alcance del presente proyecto de investigación, es la identificación de los factores y fuentes de estrés más relevantes asociados a la labor docente de 138 educadores de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba; con la determinación e identificación de esos factores y fuentes de estrés, se pretende formular estrategias de intervención y prevención a través de talleres reflexivos, dinámicos, teóricos y lúdicos, para desarrollar en el docente hábitos y manejo adecuado del estrés en el desarrollo de su labor.

La intencionalidad del proyecto busca abarcar e integrar parte de los programas de higiene laboral contenidos dentro del marco de riesgo psicosocial establecidos para Seguridad y Salud en el trabajo que se debe diseñar e implementar en la institución educativa y el cual se ejecute dentro del cronograma anual de actividades enfocadas al cumplimiento de este SGSST.

#### **4.3 Limitaciones**

Debido a la actual situación de pandemia existe la limitación de no poder realizar las encuestas y talleres a nivel presencial lo cual dificulta un poco la sincronización de los docentes con la intencionalidad del proyecto investigativo.

La aplicación de una batería de riesgo psicosocial es difícil dadas las circunstancias de presupuesto actual de la Institución Educativa para la aplicación de esta, durante el tiempo de desarrollo del trabajo de investigación.

## **5 Marco de Referencia de la Investigación**

### **5.1 Estado del arte**

La documentación consultada se centró en estudios previos al riesgo psicosocial y evaluación de causas del estrés laboral en docentes; a nivel nacional e internacional; también se consultó la normatividad legal vigente para riesgo psicosocial en Colombia.

Para el presente proyecto investigativo la información obtenida tras la búsqueda fue hallada en diversas bases de datos como EBSCO host, Science Direct, Cochrane, entre otras y en estudios realizados con una antigüedad no mayor a 10 años, donde la literatura asociada al riesgo psicosocial o estrés cuenta con diversos estudios a nivel laboral docente en diferentes países en Latinoamérica, Europa y Norte América; estos estudios aplicados se han realizado en diversos grupos poblacionales y con diversas herramientas de análisis estadístico como el inventario de burnout de Maslach, la escala de fuentes de estrés en profesores, el Inventario de Estrategias de Afrontamiento del Estrés, el cuestionario de formas de afrontamiento entre otras; a nivel nacional se obtuvo información de investigaciones previas asociadas a riesgo Psicosocial Laboral principalmente en la ciudad de Bogotá, Huila, Santander, Barranquilla y Pasto donde se aplicaron herramientas de análisis como el cuestionario de Burnout para profesores, Revisado, Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales, cuestionario de condiciones generadoras de estrés, estudio descriptivo de corte transversal, el cuestionario para la evaluación

del estrés. Tercera edición, CESQT, siendo estas las herramientas de diagnóstico más utilizadas en nuestro país, algunas de estas avaladas por el Ministerio de protección social y reglamentadas en resoluciones normativas.

### **5.1.1 Antecedentes internacionales**

En un estudio asociado al estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes, realizado en un colegio en Chile establece que.

“El mayor problema detectado se relaciona con el agotamiento, tanto físico como mental.

Esto puede explicarse en el esfuerzo que implica para los educadores realizar su labor pedagógica, lo que incluye no solo impartir clases, sino también la realización de otras actividades, como la planificación y gestión administrativa”. (Zúñiga S, y Pizarro L, 2017, p.177).

En un estudio realizado a docentes de matemáticas de secundaria en Bolivia en el año 2011, para medir el estrés laboral en docentes de esa área se aplicó una herramienta de diagnóstico propia ya que luego de un análisis investigativo el equipo investigador detectó que no había una herramienta adecuada que permitiera la medición de este, se construyó una herramienta de diagnóstico enfocada a medir estrés laboral en docentes de matemáticas, en este estudio se tuvieron variables importantes tales como; factores religiosos, ambientales, emocionales, profesionales entre otros, al final de la investigación se concluyó que el ruido, la heterogeneidad en sus grupos de clase, el daño a la infraestructura, la carga física y mental de trabajos son los factores más relevantes y causantes de estrés en esta población docente, no obstante se concluyó que la herramienta diseñada no era óptima y que habían variables innecesarios o que debían ajustarse a la profesión docente en matemáticas para obtener resultados más fiables.

Un estudio realizado en Estados Unidos por Phi Delta Kappa (PDK), destaca que: (...) “Los principales motivos de la deserción docente son: descontento con el manejo de la disciplina de su escuela (60 %); salario y pocos beneficios (22 %); estrés, agotamiento o presión (19 %); y la percepción de no sentirse respetados y valorados (10 %)”.

En el Reino Unido se llevó a cabo un análisis para evaluar la efectividad de las organizaciones para mejorar y reducir el estrés en docentes, tomando una muestra de 961 docentes de varias instituciones educativas, luego de aplicar los métodos y hacer un análisis de resultados de concluyo que la efectividad del manejo institucional para reducción de estrés en docentes es de baja calidad y que se deben tomar medidas de intervención.

En Perú se aplicaron herramientas como el inventario de burnout de Maslach y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento del Estrés (CSI), luego del análisis de dichos resultados obtenidos a través de estas se logró afirmar que:

“La variable que admite la hipótesis de las dimensiones burnout es el retiro social el cual se percibe como mayor estrés”.

Según estudio de estrés laboral y Burnout realizado en Costa Rica en el año 2014, a docentes universitarios se determinó que.

“La relación entre el desempeño docente y en el burnout radica, principalmente, en la relación del docente con su institución, que, si bien no están correlacionados con el grado de estrés percibido, sí lo están con aspectos organizacionales que favorecen el desgaste emocional y el agotamiento a través de la insatisfacción del docente en su centro laboral”.

(Rodríguez, Méndez y González, 2014, p.18).

En un estudio realizado por la Universidad de Cádiz en España, denominado “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout” se determinó que profesiones asistenciales como la docencia se desgastan tanto las personas que finalmente terminan perdiendo el interés por su profesión.

En el año 2000 el instituto nacional de higiene y seguridad en España presento la NTP:574 Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación, en esta metodología se definió una encuesta específica para factores de estrés en profesores, esta encuesta permite mediante la valoración de 56 items en la escala likert medir el nivel de estrés por individuo evaluado

### **5.1.2 Antecedentes Nacionales**

Existen estudios de investigación asociados al riesgo psicosocial en docentes en Colombia, los cuales han sido elaborados a partir de la aplicación de diversas metodologías y han sido publicados en diversas fuentes académicas y gubernamentales que sugieren características relevantes de dicha problemática.

En un análisis realizado por el magisterio se concluyó que “Existen múltiples consecuencias que afectan a los docentes en su ámbito laboral, entre ellas las personales, que se caracterizan por no dejar de lado su trabajo en los momentos de descanso; problemas del sueño por el cansancio, lo que produce depresión del sistema inmune y aumenta el riesgo de enfermedad; problemas de salud concretos como dolores de espalda, cefaleas, desórdenes gastrointestinales, enfermedades coronarias, aumento de enfermedades respiratorias y virales, lo que lleva en algunos casos al abuso de medicamentos tranquilizantes, alcohol y café”.(Magisterio. 2018).

Teniendo en cuenta la salud mental de los trabajadores en Colombia y el análisis estadístico tomado de la encuesta realizada se destaca que.

(...)52% de las mujeres y 29% de los hombres han acudido a consulta externa en el último año por enfermedades relacionadas con problemas mentales, de los nervios o de comportamiento, lo cual genera una voz de alerta respecto a la incidencia de este tipo de patologías en la salud de los colombianos.”(*Magisterio. 2018*).

A nivel normativo existe la Batería de riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio de Trabajo y diseñada por la Universidad Javeriana para la evaluación del Riesgo Psicosocial en el campo laboral, sin embargo, no existe un instrumento específico que permita medir el nivel de estrés al cual se encuentran sometidos los docentes de colegios públicos en Bogotá, por otro lado, fue expedida la resolución 2646 de 2008 de Riesgo Psicosocial y en 2019 se expide la resolución de aplicación de la batería de riesgo Psicosocial.

En un estudio realizado por la Universidad Javeriana denominado “Condiciones Laborales Relacionadas con los Niveles de Estrés en los Docentes de una Institución de Educación Técnica De Bogotá” en el año 2014 y que tuvo como objetivo general determinar las causas específicas del estrés en un grupo de docentes, se aplicó la herramienta de diagnóstico denominada “El cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera edición” el cual fue avalado en el año 2010 por el Ministerio de la Protección Social pero que sin embargo este no abarca todos los requisitos contenidos dentro de la ley 2646 de 2008; además se aplicó el cuestionario de condiciones generadoras de estrés que tienen como objetivo evaluar las condiciones más estresantes para docentes, luego del análisis de resultados se concluyó del estudio que existía un alto índice de estrés laboral en este grupo de docentes y que además la población femenina era la más afectada,

presentando cuadros de migraña, ansiedad, dolores de espalda, cuello, tensión por alta demanda de trabajo, cansancio, desgano, entre otros.

En el año 2009 en una investigación denominada Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia), y publicada por la Asociación Colombiana de Psiquiatría, se concluyó que; el 43,9% de los docentes reportan valores altos o medios en falta de realización personal; 49,8%, en despersonalización, y 57,4%, en cansancio emocional, de igual forma un 25% reporta alto en cualquiera de esas mismas dimensiones.

En el año 2010 se realizó una investigación denominada Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, diálogos educativos, mediante una herramienta llamada Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñada por (Barraza & Ortega, 2009) la cual consta de ocho dimensiones, en las conclusiones de dicho estudio se evidencia que se sigue presentando una relación poco clara e inconsistente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en relación con las variables sociodemográficas, por lo que se considera necesario continuar la investigación al respecto.

En Manizales se realizó un estudio de investigación denominado Factores de riesgos psicosociales asociados a las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral en docentes del sector público de algunas instituciones del centro occidente de Colombia, el cual mediante la aplicación de la herramienta Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010). Se determinó como fuentes y factores estresores las malas condiciones laborales, las presiones que afectan el desarrollo profesional de los docentes, la falta de oportunidades de

promoción, también se hallaron que las principales fuentes que más generaban estrés y se encontró que este se generaba en las relaciones que se establecen entre colegas, padres de familias, estudiantes y directivos.

En un colegio en San José de Guaviare se aplicó la batería de riesgo psicosocial y entre sus resultados se determinó que asociados a factores intralaborales tales como dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, dieron como resultado en promedio un riesgo medio, en las conclusiones generales del estudio y aplicación de la batería se determinó también que los resultados arrojados por la evaluación de estrés se encuentran en un nivel de riesgo alto.

En un estudio realizado en la ciudad de Pasto, en el departamento de Nariño en el año 2018, asociado al riesgo psicosocial de docentes en un Colegio Público de esta ciudad, se determinó que en los factores asociados a factores intralaborales los factores de estrés más impactantes en la cotidianidad de los docentes eran, la baja participación, las pocas posibilidades de influir sobre su labor docente, la reducida flexibilidad que tienen en el manejo de los contenidos educativos.

## **5.2 Marco Teórico**

El estrés es un mecanismo de reacción y defensa del organismo ante situaciones amenazantes o alarmantes que se presenten durante el desarrollo de alguna actividad, afectando las defensas del cuerpo que actúan como armas para enfrentar la situación y cuando el caso persiste estas se agotan hasta causar problemas de salud a nivel mental y físico.

El estrés laboral se asocia a una de las causas más frecuentes de desmotivación y frustración laboral existente en las diferentes profesiones no solo en Colombia sino también alrededor del mundo, es por ello que la labor docente no queda exenta de esta causa de Riesgo Psicosocial, por ello es indispensable crear planes de promoción y prevención que permitan prevenir este tipo de

riesgo asociado a la salud laboral.

Cuando los trabajadores se ven enfrentados a estrés podemos determinar que existen unos factores de Riesgo Psicosocial que hacen que el trabajador se sienta de tal forma.

Como cito Ayuso en 1934...El estrés, sus causas, su afrontamiento y consecuencias están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales (Cross y Kelly, 1984), la estructura cognitiva individual (Stephoe y Vöguele, 1986) y la capacidad de resistencia (“hardiness”) (Mc. Craine, Lambert y Lambert, 1987).

Según Selye, “cuando nos enfrentamos a una nueva situación de estrés nuestro cerebro recibe información que se transmite y analiza a través de los sentidos relacionando esta con recuerdos que se han almacenado de anteriores experiencias. Si la evaluación es negativa, envía una señal que libera las hormonas de adrenalina, poniendo al organismo en un estado de alerta o de resistencia dando lugar a la aparición de síntomas de cansancio y fatiga. En la mayor parte de los casos, una vez que dejamos de sentirnos amenazados, el cuerpo se recupera, pero si la situación se prolonga, se puede llegar a un “estado de extenuación”. Nos encontraríamos entonces con que el nivel de resistencia bajaría, apareciendo nuevas señales de alarma y comenzando un sufrimiento físico y mental. Si este estado continúa, la persona empezará a tener problemas, llegando incluso a enfermar. (Ayuso. 1993. p3).

Engel (1962), se refiere al término de una manera más amplia y frente a la posición biológica de Selye, basa su interpretación en los mecanismos psicológicos de defensa, previos a la activación de cualquier sistema ante todo proceso interno o externo, que implique una demanda del organismo. Sin embargo, en esos años sesenta e incluso en los setenta, los acontecimientos que fueron más estudiados como situaciones estresantes se refieren a situaciones de origen

externo y no se atiende a la interpretación o valoración subjetiva, que pueda hacer el sujeto de estas. Se hace hincapié en las circunstancias o sucesos importantes que producían cambios fundamentales en la vida de una persona y exigían un reajuste. En esa línea, se encuadran los trabajos de Holmes y Rahe (1967) sobre la cuantificación del potencial estresante de diversos acontecimientos vitales y en los que tratan de relacionar la aparición de enfermedades con el estrés. (Ayuso. 1993. P5).

¿Pero qué es el riesgo Psicosocial?, el termino de Riesgo Psicosocial o Peligro Psicosocial, fue introducido por primera vez en 1984 por la OIT, y hace referencia a la relación existente entre trabajo, ambiente y el nivel de satisfacción del trabajador con su entorno ya sea a nivel laboral, personal o una mezcla de ambos desencadenando factores de alarma a nivel físico y mental en la salud de la persona que lo padece.

Diversos artículos y estudios asociados al riesgo psicosocial basados en encuestas y métodos analíticos han sido enfáticos en diferir que el riesgo psicosocial se debe a diversos factores de origen intra y extralaboral que al mezclarse generan ansiedad, insomnio, miedo, nerviosismo, debilidad, agotamiento entre otras muchas sintomatologías de origen físico, que pueden dar origen a otras enfermedades de tipo orgánico y funcional tales como la parálisis de bell o parálisis facial, accidentes cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares, cáncer de estómago por gastritis crónica, arritmia cardiaca, aneurismas entre muchas otras.

Pero no solo esto, sino que también el estrés desencadena una serie de comportamientos basados en la ansiedad desencadenando en quien lo padece adicción a sustancias psicoactivas, alcohólicas, generando así desórdenes mentales y físicos en su organismo.

Pero dentro de todos esos diversos factores intra y extralaborales juegan un papel importante

las incidencias puntuales que desencadenan esos traumatismos físicos y mentales en las personas, por lo tanto es importante señalar que la gestión organizacional, la organización del trabajo, el grupo social del entorno laboral, las condiciones bajo las cuales se desarrolla la labor, la interfaz de la persona y la jornada laboral, hacen parte de ese coctel de características claves que pueden o no desencadenar en estrés laboral y que someten al trabajador a una constante presión denominada riesgo psicosocial.

Actualmente en los colegios públicos en Bogotá, no existen actividades de reducción o prevención del riesgo psicosocial, prevención o medición del estrés laboral en docentes, lo cual ha conllevado a que muchos docentes cada año opten por retirarse definitivamente de su labor o en su defecto a que padezcan de cuadros de estrés que no son identificados y se convierten en un problema de salud mayor con el tiempo.

Pero más allá de los problemas de salud que acarrea esta afección silenciosa podemos determinar que el estrés va más allá de afectar al individuo que lo padece, pues este además genera un aumento en la tasa de ausentismo laboral por incapacidad, baja productividad laboral y en docentes esto se refleja en la calidad de la educación que cada día se ve más afectada y con menor tasa de progreso en el país, los docentes trabajan más por un salario que por amor a su profesión y esto esta desencadenando una serie de factores que abarcan sus propios estudiantes ya que el interés por estudiar, aprender y salir adelante ya no se considera un objetivo de vida como se consideraba antes, los estudiantes no se sienten motivados por sus padres o docentes a llevar un proceso académico de calidad, estudiantes de varios colegios Públicos y privados en Bogotá refieren que sienten que hacen sus trabajos por cumplir un requisito académico o el cumplimiento de un logro académico pero no lo hallan como algo importante o relevante para su

proceso de aprendizaje dado que los docentes no tienen una retroalimentación coherente y justa en sus procesos académicos.

### **5.3 Marco Legal**

Para el presente proyecto investigativo se inició un análisis minucioso en el ámbito de riesgo psicosocial revisando detalladamente un histórico de leyes, resoluciones, normas y decretos que de una u otra forma esta intrínsecamente relacionadas con velar y proteger la salud mental de los trabajadores en Colombia.

Colombia empezó a utilizar el término de “Riesgo y Salud” en el año 1915 en la ley 57, cuando debido a las condiciones laborales inhumanas e insalubres de los trabajadores de la época, dadas las circunstancias nace la necesidad de otorgar al trabajador una condiciones dignas y decentes de trabajo, creando así el Ministerio de Trabajo y previsión social en el año 1938.

En 1950 se crea el Código Sustantivo del trabajo, con el fin de que los empleadores tengan claras las reglas de juego que deben tener para con sus empleados y ya allí encontramos el artículo 201, tabla de enfermedades profesionales, numeral 42 donde ya el riesgo psicosocial es considerado una enfermedad profesional.

Siendo la OIT un organismo de carácter internacional, especializado en asuntos de carácter laboral, presento diversos convenios para tratar la inequidad laboral a la cual se veían sometidos los trabajadores, mayormente por sus condiciones de sexo, es decir los hombres siempre ganaban más que las mujeres, es por ello que en el año 1951 se crea el convenio 100 que introduce el concepto de “trabajo de igual valor” con el fin de mitigar la discriminación salarial existente debido a la inequidad, de ahí en adelante surgen otros convenios siempre con la intención de que

no haya factores de riesgo psicosociales por características propias de la discriminación existente, equilibrando siempre un trato digno para hombres y mujeres.

En 1982, la OIT al introducir el término de “Riesgo Psicosocial” hace una interesante propuesta en Ginebra, que consistió en presentar recomendaciones sobre horarios de las jornadas laborales a nivel diurno y nocturno, trabajadores ideales para cada jornada, también se presentaron en esta propuesta recomendaciones acerca del acoso y abuso laboral, entre otras que hacen referencia a los factores de riesgo psicosociales.

(...) Los factores de riesgos psicosociales no son exclusivos de un entorno laboral o de unas funciones específicas en un puesto de trabajo. Cualquier persona que desempeñe una tarea o función dentro de su trabajo tanto en jornada laboral como fuera de esta se puede ver afectado por los factores de riesgo psicosociales. (Cronología, y normatividad sobre el riesgo psicosocial, 2015).

La ley 91 de 1989 en su artículo 16 establece que; El Presidente de la República reglamentará todos los aspectos necesarios para poner en funcionamiento el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

En Colombia en el año 1989, con la resolución 1016, se empieza a hacer un gran avance con la identificación de riesgos psicosociales donde en su artículo 11 nos dice que se deben “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”.

Así mismo se enfatiza en el Artículo 12 en: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales”.

También encontramos el decreto 1010 de 2006 por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

En el año 2007 que el Ministerio de la Protección Social mediante la implementación de la “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales” en esta se presentan los resultados de la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo.

En el año 2008, surge la Resolución 2646, Por la cual se establecen 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; La cual busca proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales existentes o latentes en las diferentes compañías.

En el año 2012, se crea la ley 0652, sobre la creación de los comités de convivencia con el fin de los acosos laborales que surjan dentro de las compañías y para lo cual debe haber un equipo de Comité que ayude a mitigar y a tratar estas problemáticas dentro de las organizaciones.

Transcurriendo el mismo año 2012, nace la ley 1562 que “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Para el año 2013 se creó crea la Ley 1616 para la salud mental, la cual en su artículo 9 refiere que las Administradoras de Riesgos Laborales, deben acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia que contiene la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; La sección 1, numeral 4, se refiere al grupo de agentes psicosociales, en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos tales como: “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, Colon irritable, entre otras tantas”.

En el 2015 se expide el decreto 1655 denominado Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, en este decreto se reglamenta el SGRL para educadores públicos y se establece como medida de medicina preventiva el diseño y ejecución de programas asociados a prevenir y controlar el riesgo psicosocial.

En este mismo año 2015 se expide el decreto 1075 de 2015, para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones.

En el año 2015 se expide el decreto 1072, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, allí en el Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 12. Condiciones y medio ambiente de trabajo, literal d, considera como factor de riesgo importante el riesgo psicosocial, al igual que el parágrafo 2.

En el año 2019, se expide el decreto 0312 que son los estándares mínimos que deben cumplir en materia de Seguridad y Salud en el trabajo los diferentes tipos de organizaciones, este enfatiza en las responsabilidades que las ARL deben tener en las empresas de acuerdo a su número de trabajadores y en el apoyo que estas deben brindar en todo el proceso de riesgo psicosocial, tales como comité de convivencia, programas de promoción y prevención, entre otras actividades enfocadas a este tipo de riesgos.

En ese mismo año 2019 se expide la resolución 2404 de 2019 la cual establece la batería de riesgo psicosocial como herramienta única de evaluación de factores de riesgo psicosocial, al igual que la guía técnica para lo prevención, promoción e intervención de los factores psicosociales.

En octubre de 2020 el Ministerio de trabajo expide la circular 0064 que establece acciones mínimas de evaluación e intervención en los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

## **6 Marco Metodológico**

### **Paradigma**

La presente investigación se enmarca en el paradigma de la investigación mixta, la cual nos permite además de cuantificar, también cualificar características propias de la investigación, este tipo de investigación nos permite además de generar datos y porcentajes estadísticos, añadir características cualitativas al grupo evaluado.

Esta metodología de investigación mixta usualmente utiliza respuestas basadas en escalas de tipo likert como la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores, y para analizar la herramienta cualitativamente se anexa un ítem de “observaciones abiertas” que permiten al docente exponer su punto personal de vista frente al estrés laboral en su vida como docente.

### **Tipo de estudio**

Mediante un estudio de tipo descriptivo, el cual a través de la aplicación del cuestionario de evaluación del estrés en profesores diseñado por el Instituto Nacional de Salud de España, nos permite evaluar y analizar las fuentes de estrés laboral en profesores a través de una evaluación subjetiva, es decir que se enfoca en recolectar el sentimiento subjetivo de los docentes en relación a listado de ítems que reflejan situaciones laborales que pueden ser fuentes estresoras, para después discutir sobre su estado de salud psicológica; con la aplicación de esta herramienta se analizan los resultados más relevantes y/o críticos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta y de acuerdo con los resultados e interpretación estadística, se diseña un informe detallado con recomendaciones y estrategias de afrontamiento del estrés basado en los resultados para que pueda ser desarrollado por el departamento de Psicoorientación dentro de las actividades de bienestar laboral que se empezarán a llevar a cabo de a partir del año 2021 ante las frecuentes incapacidades laborales que se han producido en 4 docentes de diferentes jornadas y áreas por estrés laboral.

### **Fases del estudio**

La presente investigación se dividió en 4 fases, para poder llevar a cabo con éxito el proyecto.

**Fase 1:** En esta fase se determinó el tipo de investigación que se realizó, se revisó el estado del arte y la normatividad legal vigente a nivel psicosocial en Colombia, se hizo el consentimiento informado, se tramitó el permiso con la Rectora del IED el Salitre de Suba, una vez obtenido el permiso, se realizó un análisis de las herramientas a utilizar de acuerdo con su impacto en la aplicación de estas en estudios previos a nivel nacional e internacional, luego se determinó el grupo poblacional docente al cual se aplicaron los instrumentos elegidos para la recolección y análisis de datos (Cuestionario de evaluación del estrés en profesores diseñado por el Instituto Nacional de Salud de España), al finalizar esta etapa se diseñó el cronograma de trabajo para el proyecto de investigación.

En esta fase se realizaron dos reuniones con el personal docente de la institución, donde se explica la intencionalidad del presente trabajo de investigación y se socializa el cronograma de trabajo para la aplicación de las dos herramientas, la interpretación de resultados, el diseño y socialización del Programa de Promoción y prevención del riesgo psicosocial.

**Fase 2:** En esta fase se estudiaron a profundidad las herramientas elegidas para aplicar al personal docente, se procede a la digitalización interactiva de las herramientas elegidas a través de Google forms, para que su interfaz sea visible tanto en sistemas operativos Windows, Apple, Linux o Android, dado que las herramientas se aplicarán de manera virtual por motivos de la pandemia.

Además, se aplicaron las herramientas a 51 docentes elegidos previamente en la fase 1, se aplicó el cuestionario de evaluación del estrés en profesores diseñado por el Instituto Nacional de Salud de España; obtenidos todos los datos de las herramientas aplicadas se tabularon los datos obtenidos y se inicia el análisis estadístico bajo los parámetros establecidos por la herramienta

aplicada, ya analizados los resultados se evaluaron los puntos críticos junto con las Psicoorientadoras de cada sede y la Rectora.

**Fase 3:** Luego de obtenidos, tabulados y analizados minuciosamente los resultados se tomaron los puntos más críticos a nivel psicolaboral, a partir de ellos se hizo una reunión de apertura con Psicoorientadoras de las 3 sedes de la institución con el fin de abordar la problemática obtenida partir de los resultados y se empiezan a esbozar ideas para el diseñar estrategias de promoción y prevención del estrés laboral en docentes del IED el Salitre de Suba.

**Fase 4:** Se diseño un informe de resultados para Psicoorientación y Rectoría y para el personal docente se diseñó un brochure digital con recomendaciones para la prevención y manejo del estrés laboral en el ámbito docente, en el cual como aspecto relevante se articula a través de la conformación de un Comité de Convivencia laboral y una iniciativa del departamento de Psicoorientación para mitigar el impacto del estrés en los docentes de cada una de las sedes educativas.

### **6.1 Fuentes de Información**

Se consultó y recolectó información para la investigación en fuentes primarias, secundarias y terciarias, la mayoría de información se halló en bibliotecas digitales, como EBSCO host, Cochrane, Science Direct entre otras, donde se encontraron informes científicos y técnicos de estudios previamente realizados y asociados al estrés y al riesgo psicosocial en docentes, también se encontraron artículos indexados, tesis de grado en niveles de magister y doctorado.

Se realizo investigación de herramientas existentes para medir y determinar causas de estrés laboral en docentes tanto nacional, como internacionalmente y luego de varios análisis se

determinó que la herramienta más adecuada para llevar con éxito los objetivos del proyecto de investigación era la aplicación de la encuesta de escala de fuentes de estrés en profesores desarrollada en el año 2000 por el Instituto Nacional de Higiene y Salud Ocupacional de España.

### **Población**

El cuestionario de Escala de Fuentes de Estrés en Profesores se aplicó en una muestra poblacional de 51 docentes del colegio el Salitre de Suba, correspondiente al 45% de la población total docente, en las 3 sedes de la institución, en sus dos jornadas (mañana y tarde) y en los niveles de preescolar, primaria, bachillerato y media vocacional,

### **Materiales**

Por factores asociados a la pandemia, la herramienta de análisis de medición del estrés laboral en docentes se aplicó de forma virtual, se hizo presentación de la encuesta, mediante reunión por TEAMS con previo aval de la Rectora, se generó enlace mediante Google forms, el cual fue enviado a los correos electrónicos institucionales de cada docente, esto con colaboración de la secretaria académica, el análisis de resultados lo realicé mediante diagnostico estadístico en Excel.

Para la obtención de resultados se requirió que todos los docentes que respondieran contarán con un smartphone con Android o con un computador con conexión estable a internet y una disponibilidad de 20 minutos para responder el cuestionario.

## **Técnicas**

Como técnica de recolección de datos se eligió el cuestionario previamente digitalizado en Google Forms, denominado Escala de Fuentes de Estrés En Profesores, diseñado por el Instituto Nacional de Salud en España, el cual consta de 56 ítems, categorizados en la escala Likert de 5 puntos que van del 1 al 5 donde, 1 nada, 2 muy poco, 3 algo, 4 bastante y 5 mucho.

Este cuestionario consta 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo.

Mediante esta herramienta se pretende obtener información acerca de los aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo que son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son. Esta prueba no valora el grado ni la frecuencia en que se dan estas situaciones (pues parece que son situaciones que se suelen dar en el trabajo en mayor o menor medida), es decir, no intenta valorar una situación "objetiva" sino que tiene en cuenta la importancia subjetiva de ciertos aspectos, que se pueden dar en el trabajo, como fuentes de estrés. (NTP 574, 2000, p2).

## **Procedimientos**

Se halló el documento que contenía la herramienta Escala de fuentes de estrés en profesores (EFEP), esta herramienta se digitalizo mediante Google forms para posteriormente general un enlace para ingresar a contestarla, luego se hizo reunión mediante TEAMS donde se le explico a los docentes asistentes en qué consistía la herramienta, cuál era su finalidad y el consentimiento informado que esta misma contenía, este proceso estuvo habilitado durante 8 días.

## 6.2 Análisis de la información

Mediante la herramienta de análisis estadístico de Excel, se hizo un análisis estadístico descriptivo donde se evaluaron los resultados de los 56 ítems evaluados en la encuesta de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P) para ello se creó un archivo de Excel donde quedo tabulada toda la información del cuestionario aplicado para su análisis por medio de la herramienta de Excel.

En la valoración de resultados “aunque es habitual que los análisis de los datos de escalas de tantos ítems se realicen mediante un número más reducido de factores, en este caso, se cree conveniente que los datos sean analizados ítem por ítem y mediante una variable que constituye la suma de las puntuaciones de cada individuo a los 56 ítems, y que pudiera ser un indicador del nivel de estrés global de este profesor”. (NTP:574, 2000, p3).

La puntuación total en la escala de estrés determinada en la encuesta de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P) está en unos rangos de puntuación mínima de 56 y máxima de 280 por docente encuestado. Para los cuales se establecieron tres niveles de estrés en dicha escala para cada individuo. Estos valores se determinan teniendo en cuenta que la respuesta mínima de cada encuestado puede ser 1 (nada) si se respondiera la encuesta en escala mínima para 56 ítems y la máxima 280 teniendo en cuenta que puede ocurrir que un docente pueda contestar 5 en todas las fuentes o ítems de la escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P).

Los rangos de valoración de la escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P). esta determinada por unas abreviaturas de colores y puntajes mínimos y máximos para determinar el nivel de estrés ya sea por individuo (ver tabla 1) o por factor estresante (ver tabla 2).

Tabla 1: *Valores por individuo*

Color	Valores		Interpretación
	Min	Max	
<b>Verde</b>	56	140	No preocupante
<b>Amarilla</b>	141	196	Preocupante
<b>Roja</b>	197	280	Grave

En esta tabla se socializa la escala de color para medir los niveles de estrés por individuo. Autoría propia.

Estos puntajes obtenidos de la sumatoria de los 56 ítems y convertidos a escala de likert de 1 a 5 la lectura de resultados se realizó de la siguiente manera:

Tabla 2: *Tabla de valores para factores evaluados en la E.F.E. P*

Color	Valores		Interpretación
	Min	Max	
<b>Verde</b>	1	2.5	No preocupante
<b>Amarilla</b>	2.6	3.5	Preocupante
<b>Roja</b>	3.6	5.0	Grave

Autoría propia: En esta tabla se socializa la escala de color para medir los niveles de estrés por cada uno de los factores.

Teniendo en cuenta que la encuesta de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P) evalúa 7 factores tales como la supervisión, carencias, cooperación, participación, comunicación, adaptación al cambio, valoración del trabajo y mejoras y cada factor evaluado son evaluados por los siguientes ítems:

Tabla 3: *Factores de evaluación del estrés en profesores*

Factor de evaluación	Ítems que lo evalúan
Supervisión:	15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.
Carencias:	6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.
Cooperación:	2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.
Alumnado:	3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.
Adaptación:	25, 27, 51, 55, 56.
Valoración:	8, 9, 20, 22, 23.
Mejoras:	1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

Nota: Recuperado de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo - NTP574

## Cronograma

Tabla 4: *Cronograma del proyecto*

CRONOGRAMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES DEL IED EL SALITRE DE SUBA	2020/2021										
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUBR	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	
Definición del proyecto investigación	█										
Definición del problema de investigación		█									
Presentación de la propuesta inicial			█								
Consentimiento informado Rectora				█							
Revisión del estado del arte					█						
Presentación del Marco Referencial: Teórico y Legal						█					
Presentación Propuesta de Investigación							█				
Presentación de avances al docente de seminario II								█			
Marco Metodológico									█		
Mejora al Marco metodológico										█	
Definición de herramienta a aplicar											█
Diseño de la herramienta en Google forms											█
Reunión de apertura de aplicación de la herramienta											█
Aplicación de la herramienta											█
Análisis de resultados											█
Propuestas de solución											█
Presupuesto (costo/beneficio)											█
Presentación del trabajo final para correcciones											█

Autoría propia: Cronograma de actividades del proyecto de investigación

## 7. Análisis e interpretación de Resultados

### 7.1 Análisis de los docentes encuestados

La herramienta de fuentes de estrés en profesores fue aplicada a 51 de 138 docentes de todos los niveles de enseñanza en una institución educativa distrital la cual se encuentra ubicada en Bogotá en la localidad de Suba, el interés por este proyecto investigativo en este colegio surge como necesidad de investigar porque hay docentes incapacitadas por estrés laboral, porque hubo suicidios derivados de esta problemática psicosocial, porque hay tanta rotación en la planta

docente y como el estrés puede estar incidiendo de manera negativa en la salud mental de los docentes de esta institución.

Tabla 5: *Información General de la población encuestada*

<b>VARIABLES ESTADÍSTICAS GENERALES</b>					
<b>51 encuestas validas</b>					
<b>Sexo</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Otro</b>		
	47%	51%	2%		
<b>Grados de enseñanza</b>	<b>Preescolar a 3°</b>	<b>4° a 7°</b>	<b>8° a 11°</b>		
	25%	18%	57%		
<b>Tipo de vinculación</b>	<b>De planta</b>	<b>Provisional</b>	<b>Por horas</b>		
	87%	13%	0%		
<b>Nivel de estudios</b>	<b>Pregrado</b>	<b>Especialización</b>	<b>Maestría</b>	<b>Doctorado</b>	
	22%	47%	29%	2%	
<b>Años de experiencia docente</b>	<b>1 a 10 años</b>	<b>11 a 15 años</b>	<b>16 a 20 años</b>	<b>20 años o mas</b>	
	10%	16%	28%	47%	
<b>Edades</b>	<b>20 a 30 años</b>	<b>31 a 40 años</b>	<b>41 a 50 años</b>	<b>51 a 60 años</b>	<b>61 o más años</b>
	4%	18%	31%	35%	12%

Autoría Propia: En esta tabla se relacionan los porcentajes de datos estadísticos generales de la población docente encuestada.

Los resultados de la población general encuestada corresponde al 47% es femenino, el 51% de la población es masculina y el 2% corresponde a población de otro género; de igual forma se determinó que el 47% de la población docente encuestada tiene estudios de especialización, el 29% tiene estudios de maestría, el 21.6% de pregrado y el 2% tiene estudios de Doctorado; De igual forma se determinó que los años de experiencia en educación el 47% de la población encuestada es de 20 años o más en la docencia, el 27,5 % lleva de 16ª 20 años en la docencia, el 15.7% lleva de 11 a 15 años y el 9.8% lleva de 1 a 10 años en la docencia; el 37.6 % de la población encuestada corresponde a docentes de la Sede A jornada tarde, sede que cuenta con los

grados de octavo a undécimo, el 19.6% corresponde a docentes de la sede A jornada mañana, que también tiene grados de octavo a undécimo, el 17.6% corresponde a la sede C jornada tarde de los grados preescolar a 4° de primaria, el 11.8% corresponde a la sede B jornada mañana de los grados quinto de primaria a séptimo de bachillerato, el 7.8% pertenece a la sede C jornada mañana de preescolar a 4° de primaria y el 5.9% pertenece a la sede B jornada tarde de quinto de primaria a séptimo de bachillerato.

## **7.2 Análisis e interpretación de resultados Individuales para Escala de Fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P).**

En este análisis se sumaron los datos numéricos por cada docente encuestado, siendo 56, la valoración mínima que cada individuo pudo tener y 280 la valoración máxima y de acuerdo a los resultados por individuo se valoró de acuerdo con la escala de valoración asignada en la tabla 1.

Tabla 6: *Análisis de resultados por individuo*

<b>Individuo</b>	<b>puntuación por individuo</b>	<b>Valoración</b>
1	100	No preocupante
2	172	Preocupante
3	154	Preocupante
4	235	Grave
5	67	No preocupante
6	87	No preocupante
7	133	No preocupante
8	72	No preocupante
9	205	Grave
10	157	Preocupante
11	194	Preocupante
12	170	Preocupante
13	82	No preocupante
14	175	Preocupante
15	152	Preocupante

16	120	No preocupante
17	134	No preocupante
18	100	No preocupante
19	122	No preocupante
20	119	No preocupante
21	93	No preocupante
22	197	Grave
23	195	Preocupante
24	192	Preocupante
25	184	Preocupante
26	193	Preocupante
27	187	Preocupante
28	206	Grave
29	189	Preocupante
30	179	Preocupante
31	186	Preocupante
32	153	Preocupante
33	158	Preocupante
34	175	Preocupante
35	175	Preocupante
36	192	Preocupante
37	166	Preocupante
38	177	Preocupante
39	170	Preocupante
40	183	Preocupante
41	183	Preocupante
42	200	Grave
43	137	No preocupante
44	113	No preocupante
45	101	No preocupante
46	94	No preocupante
47	111	No preocupante
48	94	No preocupante
49	113	No preocupante
50	98	No preocupante
51	102	No preocupante
<b>Promedio</b>	<b>150</b>	<b>Preocupante</b>

Autoría propia: Tabulación de Resultados por individuo encuestado

## Resultados Globales Individuales



Figura 1: Resultados individuales de la Encuesta de Factores de Estrés para Profesores. Autoría propia. (2021).

21 encuestados correspondientes al 41% de la población encuestada se encuentran en un nivel no preocupante, lo cual sugiere que no tienen síntomas asociados al estrés laboral; sin embargo 24 individuos correspondiente a un porcentaje mayor del 47% se encuentra en un nivel preocupante y sugiere atención para no convertirse en grave y 6 individuos correspondientes al 12% de la población encuestada se encuentran en nivel grave, lo cual permite inferir que el estrés en docentes del colegio el salitre se encuentra en una puntuación promedio de 150 que a su vez sugiere un estado: **Preocupante**, este resultado se obtuvo promediando los puntajes totales individuales de los 51 encuestados

Dados estos resultados resultó importante conocer como mínimo los ítems de la encuesta de fuentes de estrés en profesores valorados en 4 (bastante) y 5 (mucho) para poder encontrar las condiciones más estresoras de los 56 ítems y a partir de ellas crear alternativas de solución que puedan intervenir puntualmente en la mitigación o corrección de esas fuentes, para ello se analizaron individualmente todos los ítems y se halló la moda de cada uno para determinar la frecuencia de valoración de las respuestas; se tomaron como referencia de análisis y propuestas

de solución, las puntuadas en número 4 que en escala likert por ítem se determina como un modo de afectación de “Bastante” de las cuales se hallaron 6 de 56 ítems analizados, así mismo no se encontró ninguna que puntuará en 5 y para valoración en 3 que significa “algo” también se plantearan alternativas de solución para el afrontamiento de estos ítems ya que la moda global de los 56 ítems fue 3 presentándose en 26 de 56 ítems evaluados.

Tabla 7: *Fuentes de estrés puntuadas en 4 – muy preocupante*

ÍTEM PUNTUADOS COMO "BASTANTE" EN E.F.E. P	
ÍTEM	BASTANTE
3. Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	4
8. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	4
12. Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	4
29. Falta de apoyo del equipo directivo.	4
30. Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.	4
33. Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	4

Autoría propia. Análisis de la moda por ítem, la moda corresponde al elemento que más se repite en una serie de datos usados para fines estadísticos.

Obtenidos los resultados de la frecuencia de respuestas en cada ítem se hace análisis individual encontrando que:

### Ítem 29: Falta de apoyo del equipo Directivo

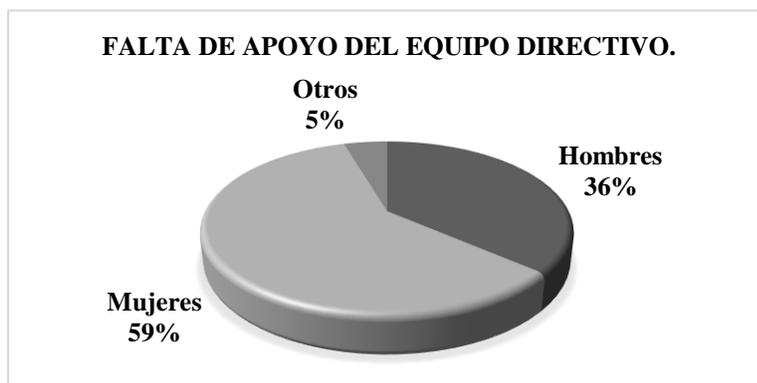


Figura 2: Resultados de la fuente falta de Apoyo del Equipo Directivo. Autoría Propia. (2021)

De los 51 docentes encuestados el 43% respondió que “falta apoyo del equipo directivo” el otro 57% dio una respuesta diferente a 4.

Esto puede deberse a que los docentes de las diferentes sedes manifestaron que no se sienten apoyados por sus directivos y esto se traduce en una fuente de estrés para los 22 docentes encuestados que respondieron 4 para la fuente de estrés número 29 denominada “falta de apoyo del equipo directivo”

La grafica nos indica que esta fuente es más recurrente en mujeres que en hombres u otros lo que sugiere que las mujeres se encuentran más vulnerables a esta fuente de estrés.

Para ello es importante que el consejo Directivo sea más empático con el docente y se involucre más en los procesos académicos y disciplinarios que se dan en las sedes o en las reuniones virtuales ya que en las observaciones de la encuesta aplicada 10 de los 51 docentes manifestaron que no sienten apoyo, ni acompañamiento por parte de Rectoría, ni sus coordinadores de sede.

### **ítem 3: Mantener la disciplina en la impartición de la clase.**

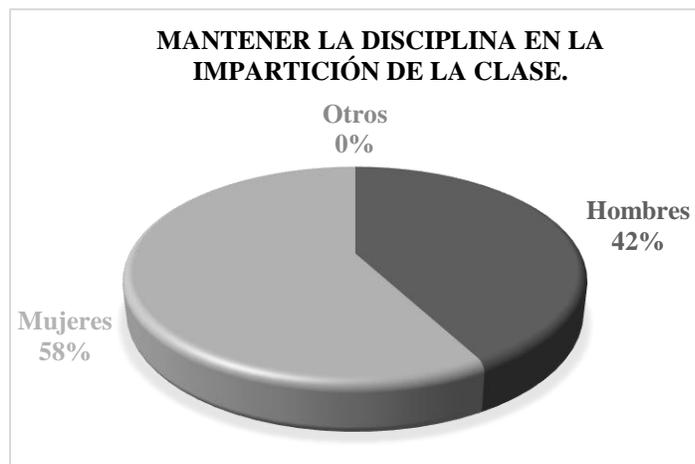
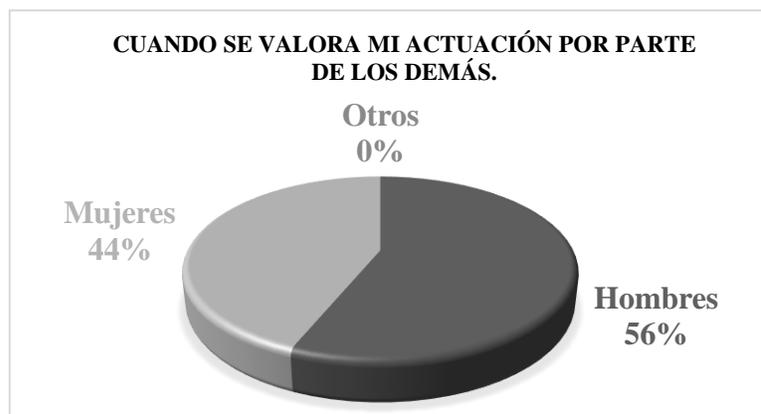


Figura 3: Resultados de la fuente N° 3- Mantener la disciplina en clase. Autoría Propia. (2021)

Para el análisis minucioso de esta fuente de estrés es importante primero destacar que el 37% de la población encuestada que corresponde a 19 docentes encuestados respondió 4 “bastante”, el 63% restante respondió otras opciones.

Para esta fuente de ese 37% en el análisis del ítem 3 corresponde al 58% de la población femenina y el 42% a la población masculina, lo que nos permite inferir que para la población femenina es más difícil mantener la disciplina en clase, esto puede deberse a diversos factores.

#### **Ítem 8: Cuando se valora mi actuación por parte de los demás**



*Figura 4:* Resultados de la fuente de estrés N° 8 Cuando no se valora mi actuación. Autoría Propia. (2021).

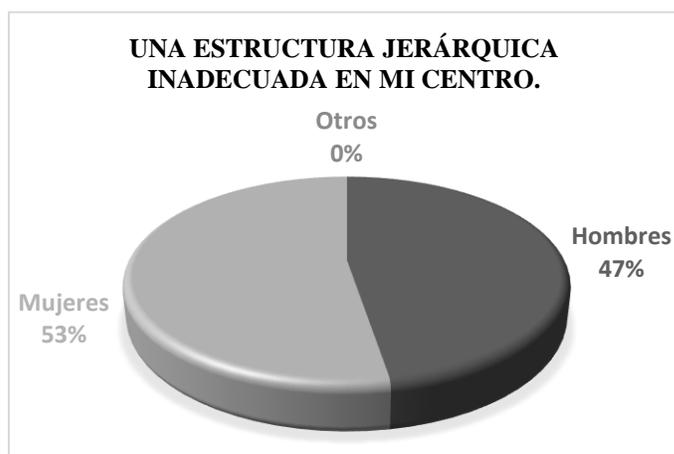
Este resultado corresponde al 31% de la población docente encuestada y valorada en esta fuente de estrés; podemos determinar que el 56% de la población masculina valoró esta fuente de estrés en “bastante” es la más afectada por esta, de igual forma se observa que la incidencia a pesar de ser menor en mujeres está valorada en un 44% que sugiere también un impacto negativo de esta fuente estresora en mujeres.

Este resultado puede centrarse en el hecho de como docente no se es reconocido profesionalmente como debiera ser, por todas las implicaciones mentales, éticas y morales que

conlleva ser docente, no solo como pedagogo de áreas sino como ejemplo de vida; en una de las observaciones de la encuesta aplicada a este grupo docente hay una observación que en conclusión manifiesta que es muy frustrante estudiar durante años un pregrado, una maestría y un Doctorado para ofrecer una calidad educativa excelente y que esto no sea posible por el solo hecho de que a los directivos o a las Secretarías de Educación Distritales les importa más el hecho de rellenar una plaza docente donde hace falta, más que por el hecho del valor agregado que un docente preparado puede brindar a esa institución en calidad académica y disciplinaria.

Luego de analizados los 6 ítems de fuentes estresores más predominantes de los 56 ítems evaluados se pudo observar que en 3 fuentes (3, 29, 30) las mujeres fueron las más afectadas, pero que en otras 3 (8,12 y 33) de esas 6 fuentes los hombres fueron los más afectados es por ello que para conocer más a profundidad el porqué de esto se procedió a realizar un análisis dado que en cada sede educativa del Salitre hay dos jornadas y por ende dos coordinadores, y esto puede tener una influencia significativa en estos resultados o la relación de las variables sede, nivel educativo y jornada con las fuentes estresoras identificadas.

### **Ítem 30: Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.**



*Figura 5: Resultados de la fuente N° 30° - Estructura Jerárquica. Autoría Propia. (2021).*

Una población correspondiente al 37% de los docentes encuestados valoro esta escala en 4 “bastante”, donde el 53% de las valoraciones es realizada por mujeres y el 47% por hombres, en esta fuente de estrés vemos también que a pesar de que el análisis global de encuestados hay más hombres que mujeres encuestadas, las mujeres son las que siguen presentando resultados más altos, el ítem 30 de la escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P) que atiende a una estructurada jerárquica inadecuada, puede darse por varias condiciones, sin embargo entre las más sobresalientes y según observaciones realizadas por los mismos docentes encuestados, 10 de los 19 encuestados refieren que los Coordinadores toman decisiones académicas y disciplinarias a la ligera y no consultan con los jefes de área estas decisiones, de igual forma en el global de los 51 profesores 21 docentes realizaron observaciones enfocadas a la Rectoría dado que la figura de la Rectoría ha sido muy variable en los últimos cinco años y se ha cambiado 3 veces de Rector por razones desconocidas y nadie da una razón de porque se están presentando estas renunciadas.

### **ítem 12: Impartir clases a un número elevado de Alumnos**

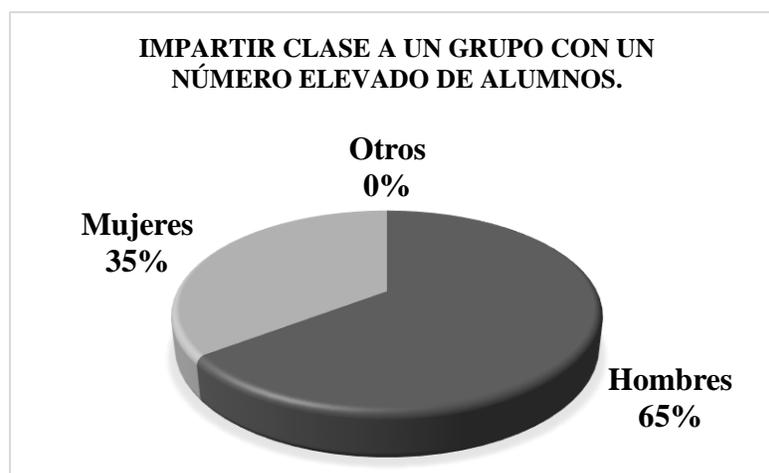


Figura 6: Resultados de la fuente de estrés N°12 – impartir clase. Autoría propia. (2021).

En este ítem 12 enfocado a diagnosticar la fuente de estrés que genera el hecho de impartir

clase a un elevado número de alumnos contestaron en valoración 4 un total de 17 docentes correspondiente al 33% de la población total encuestada, en este ítem podemos visualizar que el porcentaje de afectación de la fuente estresora se da con mayor incidencia y frecuencia en la población masculina con un 65% y la población femenina con un 35%, este resultado se puede fundamentar en el hecho de que las mujeres docentes pueden representar una figura maternal y tienen más paciencia para manejar grupos grandes sin que esto represente la fuente estresante más fuerte para ellas, pero que sin embargo es una fuente preocupante de estrés también en población femenina.

En cuanto a los resultados en hombres puede deberse a que los hombres tienen más reacción ante las situaciones desafiantes con estudiantes y el hecho de lidiar con grupos grandes los saca de casillas generando en esta población una fuente estresora de alto impacto.

**Ítem 33: Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.**



*Figura 7: Resultados de la fuente N°33 – conflicto entre las necesidades de mi departamento. Autoría propia. (2021).*

Este ítem de fuente de estrés se analizó teniendo en cuenta que el 33% de la población encuestada valoró esta fuente en “bastante” donde el 76% de esos 17 docentes pertenecientes a

este grupo y pertenecientes al género masculino manifestaron una alta incidencia en esta fuente estresora y solo el 24% del grupo son mujeres.

La causa de este resultado puede deberse al hecho de que hay un poco más de sumisión en la planta docente femenina y los hombres tienden más a dar su opinión crítica acerca de los procesos académicos que se dan en el colegio, de igual forma 8 de los 17 encuestados y valorados en 4 en este ítem manifestaron en las observaciones de la herramienta aplicada que los Coordinadores no trabajaban en equipo, eran machistas y les gustaba imponerse ante los docentes, 2 de las observaciones manifestaban que los coordinadores de bachillerato imponían su cargo con el fin de pasar por encima de la opinión y autonomía de los docentes en su materia impartida y en los resultados de esta.

## 7.2 Análisis e interpretación de Resultados likert por factor estresante evaluado



Figura 8: Resultados consolidados por cada factor evaluado en la E.F.E.P. Autoría propia. (2021).

En la figura 2 podemos evidenciar que los 7 factores que se evalúan en la Escala de fuentes de estrés en profesores, todos se encuentran dentro de rangos porcentuales similares desde un 13% siendo el factor de adaptación el mínimo y uno máximo de 16% siendo supervisión el

máximo, no obstante, los otros puntajes son similares y todos tienen en común que se encuentran en un puntaje entre 2.6 y 3.0, (ver tabla 13) si este resultado lo convalidamos con los parámetros establecidos en la Tabla 4: Rangos de valoración para factores evaluados en la E.F.E. P.

Podemos deducir que estos valores nos indican que en el Colegio IED el Salitre de suba todos los factores evaluadores de estrés en docentes indican un nivel preocupante lo que sugiere una intervención en estos, dado que si equiparamos estos resultados con los resultados individuales podemos ver que hay 6 docentes en una valoración superior a 3.5 en escala Likert lo que nos indica un estado grave de factores estresantes en esos 6 docentes.

*Tabla 8: Análisis de resultados por factor estresante*

<b>Factor</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Interpretación</b>
Supervisión	3	Preocupante
Carencias	2,8	Preocupante
Cooperación	2,7	Preocupante
Alumnado	2,7	Preocupante
Adaptación	2,6	Preocupante
Valoración	2,6	Preocupante
Mejoras	2,6	Preocupante
<b>Media</b>	<b>2,7</b>	Preocupante
Mediana	2,7	
Moda	2,6	
Desviación estándar	0,2	
Mínimo	2,6	
Máximo	3,0	

Autoría propia; esta tabla contiene el consolidado de los 7 factores estresantes evaluados en los docentes encuestados del IED el Salitre de Suba.

### **7.2.1 Supervisión**

Para este análisis se evaluaron 12 de los 56 resultados basados en los ítems; 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47 y 48.

Tabla 9: *Factor de supervisión*

Ítems evaluados	Supervisión											
	15	16	21	29	30	31	32	33	42	46	47	48
Encuestados: 51	125	121	134	171	167	139	148	142	128	150	153	151
<b>Supervisión</b>	2,5	2,4	2,7	3,4	3,3	2,7	2,9	2,8	2,5	2,9	3,0	3,0
Media	2,83											
Mediana	2,84											
Moda	#N/D											
Desviación estándar	0,31											
Mínimo	2,37											
Máximo	3,35											

Autoría propia: Tabla de resultados del factor de supervisión de la EFEP.

La interpretación del resultado para el factor Supervisión de 3 siendo esta la más alta valorada en la escala de likert nos sugiere que hay un índice global de los encuestados que sus fuentes de estrés están determinadas en el factor de supervisión este factor puede ser resultado de dos motivos, el primero que hace alusión a una supervisión deficiente y el otro puede deberse a excesiva supervisión, sin embargo evaluando el contexto general de la institución y las fuentes de estrés relevantes como lo son la inadecuada jerarquización o apoyo directivo, los resultados se inclinan a una deficiente supervisión de los docentes en sus estrategias educativas.

Dentro de las fuentes estresoras para la valoración de este factor encontramos la falta de autonomía para desempeñar el trabajo y esto se traduce en que varios docentes que desean hacer cambios significativos y no pueden hacerlo por falta de apoyo de sus directivos, de igual forma hay una estructura jerárquica inadecuada debido a que hay muchos docentes más y mejor preparados para desempeñar un rol directivo pero estos roles son asumidos por personal directivo que no tiene preparación en administración ni supervisión educativa, un factor importante para llevar a cabo con éxito el buen desempeño de una institución educativa.

### 7.2.2 Carencias

Para el análisis de este factor se hizo un análisis estadístico de 8 ítems de los 56 de la herramienta aplicada, estos ítems diagnostican el factor carencias:

Tabla 10: *Factor de carencias*

Ítems Evaluados	Carencias							
	6	28	38	39	41	43	45	53
51 encuestados	121	127	121	127	128	127	161	134
Promedio por ítem	2,4	2,5	2,4	2,5	2,5	2,5	3,2	2,6
<b>Carencias</b>								
Media	2,6							
Mediana	2,5							
Moda	2,5							
Desviación estándar	0,2							
Mínimo	2,4							
Máximo	3,2							

Autoría propia: Tabla de resultados del factor de carencias de la EFEP.

Para la interpretación del factor carencias puntuado en 2.8 y valorado como preocupante, se pueden incluir allí las carencias de apoyo directivo, las carencias didácticas y de material educativo para ofrecer una educación de calidad, allí también podemos incluir la carencia de planta docente para suplir la demanda académica e las diferentes areas, también se podría inferir en el hecho de que la institución tiene demasiados estudiantes y pocas aulas lo que indica un desconocimiento por parte de los directivos para enfrentar las exigencias a las que se enfrentan los docentes en el desarrollo cotidiano de su labor, entre ellos y aparte de la cantidad de alumnos y otras carencias, el solo hecho de que las leyes protegen a los adolescentes ante los irrespetos a los adultos y la imposibilidad del docente para hacerse respetar.

### 7.2.3 Cooperación

Para el análisis de este factor se hizo un análisis estadístico de 9 ítems de los 56 de la encuesta EFEP, estos ítems evalúan el factor de cooperación.

Tabla 11: *Factor de cooperación*

Ítems Evaluados	Cooperación								
	2	4	7	11	13	14	17	19	37
51 encuestados	154	159	141	147	143	166	151	155	143
Promedio por ítem	3,0	3,2	2,8	2,9	2,8	3,3	3,0	3,0	2,8
<b>Cooperación</b>									
Media	3,0								
Mediana	2,9								
Moda	2,8								
Desviación estándar	0,2								
Mínimo	2,8								
Máximo	3,3								

Autoría propia: Tabla de resultados del factor de cooperación de la EFEP.

Este factor valorado en un 14% del puntaje global de factores de estrés cuenta con una puntuación de 2.7 en la escala likert este resultado si tomamos en cuenta las fuentes estresoras de los ítems que valoran este factor podemos resaltar que hay un clima laboral en el grupo docente estropeado lo que se traduce en un sistema de cooperación laboral nulo, pero este puede ir acompañado de la mala consideración de la sociedad hacia la profesión o labor docente dado que un profesor en la sociedad no simboliza un estatus social respetable, por idiosincrasia de nuestra propia cultura o por creencias erróneas del verdadero valor de la educación en una sociedad.

No obstante en las observaciones de algunos docentes al final de la herramienta aplicada manifestaron que existe rivalidad entre los grupos de docentes entre sedes y jornadas lo cual puede influir en la poca participación de los docentes en la toma de decisiones del colegio, sumado a esto podemos considerar que la mayor parte del personal docente muestra poco interés en la calidad de la impartición de sus áreas y/o en los proyectos educativos que se ofrecen en la institución por pertenecer a un área rural o de reserva forestal donde existen incentivos económicos, sociales, laborales por participar de estos proyectos enmarcados en el proceso de ruralidad del colegio.

Los docentes están más bien interesados en tener una estabilidad laboral, que ya la tienen quienes son de planta y en recibir un salario a fin de mes pero no se plantean metas de calidad educativa y esto se ve reflejado en los resultados ICFES o en los ISCE (índices Sintéticos de la calidad Educativa)

#### 7.2.4 Alumnado

Para el análisis de este factor se hizo un análisis estadístico de 8 ítems de los 56 de la encuesta EFEP, estos ítems evalúan el factor de alumnado.

Tabla 12: Factor de alumnado

Ítems Evaluados	Alumnado							
	6	28	38	39	41	43	45	53
51 encuestados	159	143	131	129	137	133	129	115
Promedio por ítem	3,1	2,8	2,6	2,5	2,7	2,6	2,5	2,3
<b>Alumnado</b>								
Media	2,6							
Mediana	2,6							
Moda	2,5							
Desviación estándar	0,2							
Mínimo	2,3							
Máximo	2,8							

Autoría propia: Tabla de resultados del factor de alumnado de la EFEP.

El factor alumnado arrojó un resultado de 2.6 en la escala likert para la valoración del factor de estrés correspondiente al alumnado, esto basado en los ítems de valoración de este factor nos puede indicar que mantener la disciplina en la impartición de las clases es una fuente estresora que se genera a grandes rasgos en los diferentes docentes de la institución de igual forma, esta fuente viene acompañada de otras como lo son las agresiones por partes de los alumnos, ya que todo el año está ingresando y saliendo alumnos del colegio y no se restringen edades si son menores de 18 años entran al colegio sin ningún procedimiento específico y esto se ve reflejado

en la inseguridad que se viven a diario cuando las clases son presenciales, varios profesores han pedido traslados por este motivo y por amenazas provenientes de estudiantes, los cursos son demasiado grandes y con diferentes tipos de estudiantes que requieren de educación especial el curso menos poblado de la institución tiene 35 estudiantes y el más poblado tiene 46 estudiantes, según datos otorgados por la Señora Rectora.

### 7.2.5 Adaptación

Para el análisis de este factor se hizo un análisis estadístico de 5 ítems de los 56 de la encuesta EFEP, estos ítems evalúan el factor de adaptación.

Tabla 13: Factor de adaptación

	<b>Adaptación</b>				
<b>ítems Evaluados</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>56</b>
51 encuestados	130	136	129	130	142
Promedio por ítem	2,5	2,7	2,5	2,5	2,8
<b>Adaptación</b>					
Media	2,6				
Mediana	2,6				
Moda	#N/D				
Desviación estándar	0,1				
Mínimo	2,5				
Máximo	2,8				

Autoría propia: Tabla de resultados del factor de adaptación de la EFEP.

Este factor nos arroja un resultado de 2,6 en escala likert traducido a un nivel preocupante y este resultado puede ser la suma de diversas fuentes que influyen en la valoración de esta tales como la sustitución de docentes que están incapacitados o que deben ausentarse por motivos personales, también la realización de cambios inadecuados que afectan la labor docente y la impartición de su área esto se traduce en cambios constantes de horarios sin ser consultados, cambios de aula, retiro e ingreso de estudiantes del sistema educativo, todo esto acompañado de

la falta de procedimientos para instaurarse dichos cambios cuando se dan; en observaciones realizadas por 18 docentes encuestados todos aludieron que las directivas toman decisiones incorrectas y poco aterrizadas a la realidad, las imponen y cuando un docente manifiesta no estar de acuerdo con estos cambios o por la forma en que se hacen el docente es

### 7.2.6 Valoración

Para el análisis de este factor se hizo un análisis estadístico de 5 ítems de los 56 de la encuesta EFEP, estos ítems evalúan el factor de valoración.

Tabla 14: *Factor de valoración*

Ítems Evaluados	Valoración				
	8	9	20	22	23
51 encuestados	145	153	119	143	134
Promedio por ítem	2,8	3,0	2,3	2,8	2,6
<b>Valoración</b>					
Media	2,7				
Mediana	2,7				
Moda	#N/D				
Desviación estándar	0,3				
Mínimo	2,3				
Máximo	3,0				

Autoría propia: Tabla de resultados del factor de valoración de la EFEP.

Con un índice de resultados de 2.7 en escala likert este puntaje nos da a saber que los padres de familia delegan una gran responsabilidad a los docentes en la correcta formación de sus hijos pero ellos como padres poco influyen en los resultados exitosos de sus hijos como estudiantes; a esto se le añade el hecho de que los padres manifiestan carecer de recursos económicos, tecnológicos y educativos que les impiden desarrollarse como mejores padres a lo que sus hijos a sabiendas de que en muchas ocasiones no es cierto apoya la moralidad de sus padres delegando toda la responsabilidad de formación académica y moral en el colegio y el colegio a la vez en los docentes.

“El sistema educativo actual está diseñado para que los estudiantes pasen sin ningún esfuerzo porque el mismo sistema se ha encargado de que la gente cada vez sea más perezosa, menos recursiva y más generadora de excusas y a esto se le debe añadir el hecho de que las directivas y los padres apoyan estas iniciativas de cambio social en las normas educativas y el apoyo docente es nulo por parte de estos”. (Rivera, 2021).

### 7.2.7 Mejoras

Para el análisis de este factor se hizo un análisis estadístico de 9 ítems de los 56 de la encuesta EFEP, estos ítems evalúan el factor de valoración.

Tabla 15: *Factor de mejoras*

Ítems Evaluados	Mejoras								
	1	5	12	24	34	40	49	50	52
51 encuestados	126	162	153	124	144	128	128	130	122
Promedio por ítem	2,5	3,2	3,0	2,4	2,8	2,5	2,5	2,5	2,4
<b>Mejoras</b>									
Media	2,7								
Mediana	2,5								
Moda	2,5								
Desviación estándar	0,3								
Mínimo	2,4								
Máximo	3,2								

Autoría propia: Tabla de resultados del factor de mejoras de la EFEP.

En este factor de estrés se obtuvo una puntuación de 2.7 en escala de likert puntuada al igual que los otros 6 factores en preocupantes, en este factor podemos incluir las características propias de la institución educativas y que son factor de diagnóstico de este factor y determinado por alumnos que son groseros con los docentes y o respetan, la poca valoración de la educación en la actual sociedad, las rivalidades existentes entre los grupos de profesores de las diferentes sedes y jornadas, las pocas aulas de clase para la cantidad de estudiantes, al igual que la desconsideración de los estudiantes con la labor de los docentes y sus esfuerzos para llevar a

cabo esta de la mejor manera.

### 7.3 Análisis e interpretación por Sede educativa más afectada por las fuentes generadoras de estrés

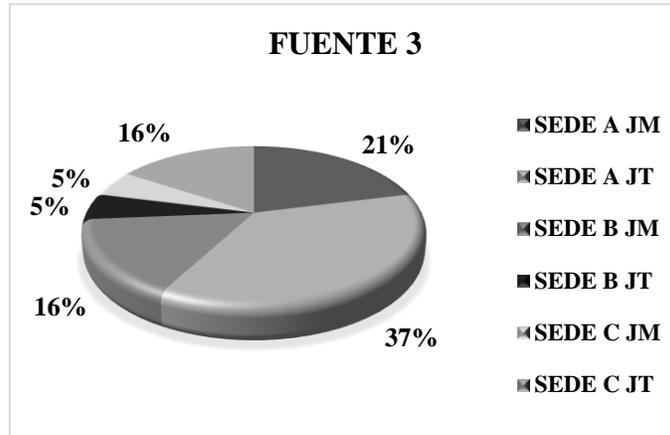


Figura 9: Resultados de la fuente N°3 por sede educativa. Autoría Propia. (2021).

En este ítem podemos observar que la sede educativa más afectada por la fuente de estrés numero 3 el cual está asociado a mantener la disciplina en la impartición de la clase está afectando en mayor proporción a la sede A jornada Tarde.

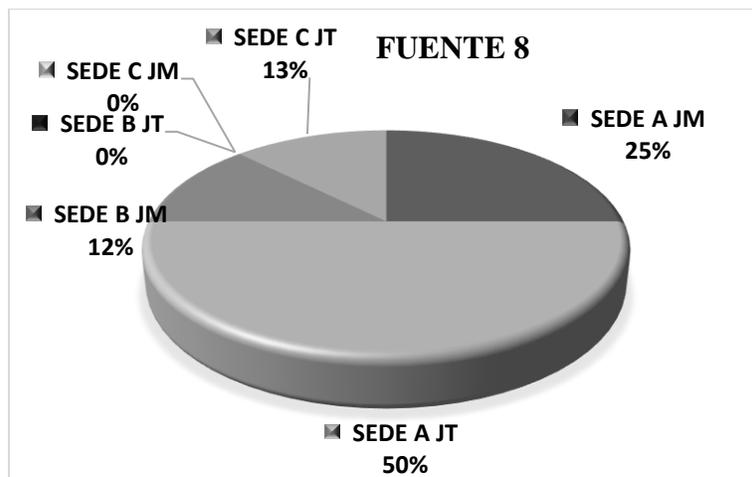


Figura 10: Resultados de la fuente de estrés N° 8 por sede educativa. Autoría propia. (2021).

En esta fuente de estrés la sede A jornada tarde sigue presentando el mayor porcentaje con un 50% en dicha sede en esta fuente se valora la actuación de los docentes por parte de los demás en segundo lugar se encuentra la misma sede A pero en jornada mañana.

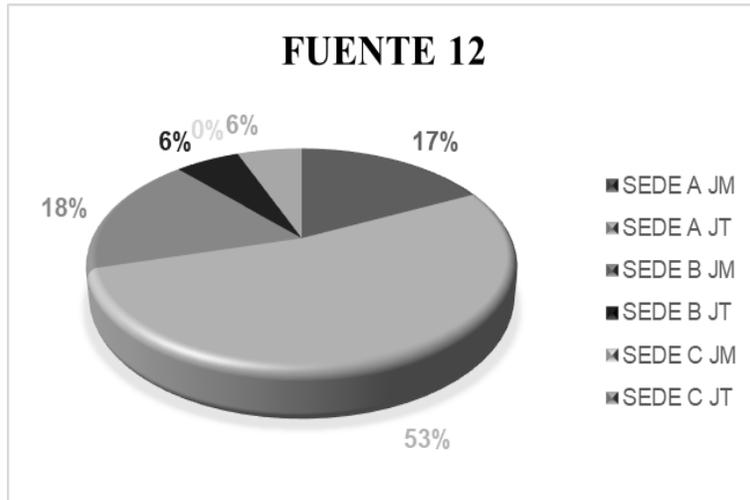


Figura 11: Resultados de la fuente N°12 por sede educativa. Autoría Propia. (2021).

Esta fuente de estrés evalúa el hecho de impartir clases a un número elevado de estudiantes y la mayor afectación se presenta nuevamente en la sede A jornada tarde con una incidencia del 53%, en segundo lugar, encontramos a la sede B jornada mañana con un 17% de afectación por esta fuente estresora.

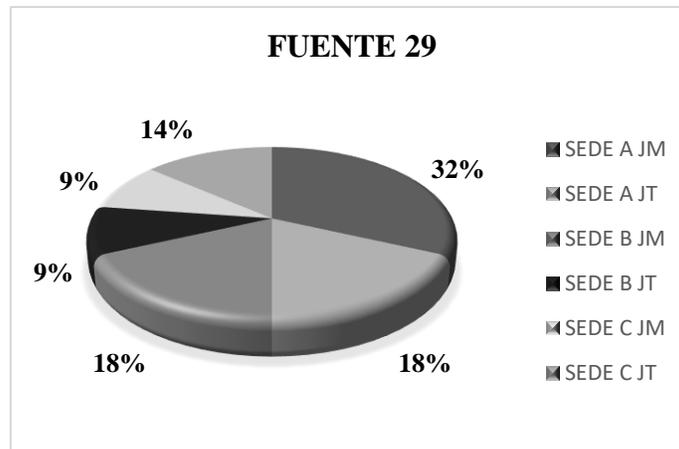


Figura 12: Resultados de la fuente de estrés N°29 por sede educativa. Autoría Propia. (2021).

En esta fuente de estrés se presenta una mayor afectación en la población docente de la sede A jornada mañana con una puntuación del 32% y seguida de las sedes A jornada tarde y sede B jornada mañana con un porcentaje de incidencia del 18%.

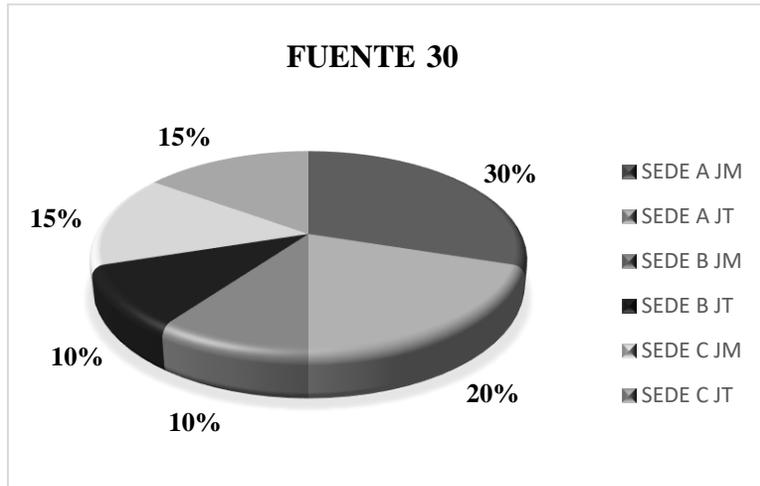


Figura 13: Resultados de la fuente de estrés N°30 por sede educativa. Autoría propia (2021).

En esta fuente estresora se identifica una mayor afectación en la sede A jornada mañana, seguida con una incidencia del 30% seguida de la sede A jornada tarde con un porcentaje de incidencia del 20% y unas puntuaciones de 15% en la sede C para ambas jornadas y del 10% para la sede B en ambas jornadas.

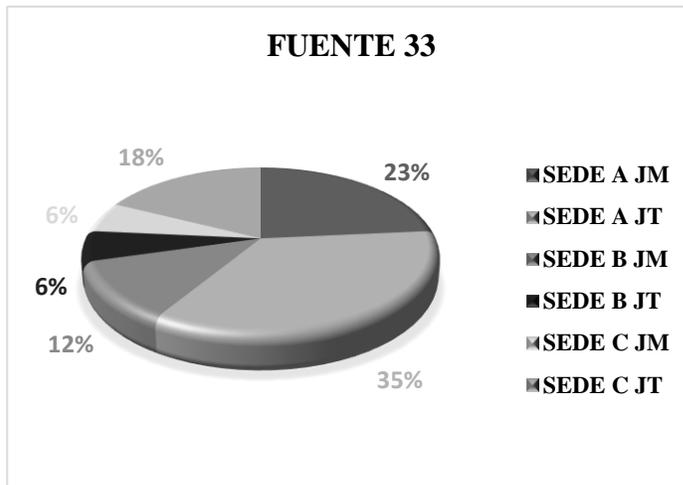


Figura 14: Resultados de la fuente de estrés N°33 por sede educativa. Autoría propia. (2021).

En el análisis de resultado de esta fuente podemos determinar que la sede A jornada tarde tiene la población docente más vulnerable a esta condición con un porcentaje del 35%, seguida por la sede A jornada mañana con una incidencia del 23%.

### Porcentaje de estrés por sede educativa

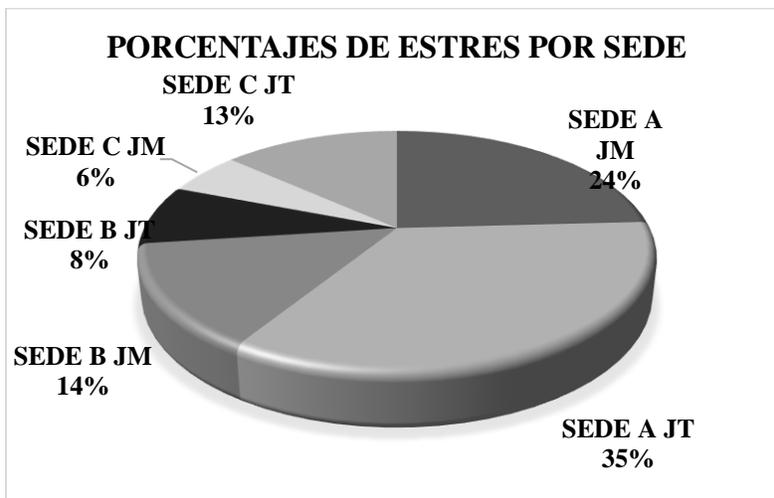


Figura 15: Sede más afectada por fuentes y factores de estrés. Autoría propia. (2021).

De acuerdo con el análisis del gráfico 12 podemos determinar que la población docente más afectada por las fuentes de estrés detectadas como preocupantes y los factores de estrés en general es la sede A jornada tarde sede que imparte educación de octavo de bachillerato a undécimo o media vocacional, de acuerdo con observaciones realizadas por docentes de esta sede 4 refieren agresiones verbales por parte de los estudiantes, también refieren que la rotación de estudiantes por el colegio y el poco control de esta rotación de estudiantado hace que no hayan filtros de selección y al colegio ingrese quien tenga necesidad de un cupo, los directivos poco se involucran en este proceso de control de población en la sede educativa.

## **7.4 Propuesta de Intervención**

Luego de revisadas las variables y analizadas de acuerdo con las fuentes de estrés más relevantes en los docentes y catalogadas como preocupantes, podemos definir un esquema de solución basado en las estrategias de mejoramiento del clima laboral, la gestión de la carga laboral y la disminución de la exposición a fuentes de estrés que se enfatice en los 7 factores de medición evaluados ya que el resultado por factor en todos es “preocupante”.

Para la propuesta de solución de la presente problemática de factores y fuentes de estrés laborales identificados como más críticos, nos apoyaremos en el Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo el cual está regulado normativamente bajo la resolución 2404 de 2019, esta guía nos permite abordar el problema mediante la proposición de estrategias de afrontamiento tales como. En esta propuesta trabajaremos con dos de las tres estrategias que propone el protocolo de intervención.

### **7.4.1 Estrategia de Prácticas de trabajo saludable para educadores, gestión de la carga laboral y Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador**

Esta acción tiene como objetivo reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias, esta busca responder a las demandas a las cuales se enfrentan los docentes para poder dar respuesta a todos los requerimientos de su cotidianidad a nivel educativo. Esta propuesta involucra los diferentes actores de la comunidad educativa los cuales deben comprometerse a respetar la estrategia de intervención y a cumplir con los compromisos allí pactados desde cada uno de sus roles, llámese Directivo, Administrativo, Docente, Padre de familia y/o estudiante desde las siguientes acciones de intervención.

## **Objetivos de la estrategia**

### **Objetivo General:**

Promover prácticas de trabajo saludable en el colegio El Salitre de Suba.

### **Objetivos Específicos:**

Mejorar el clima laboral en la institución.

Gestionar de manera eficiente la carga laboral

Reducir la exposición a factores y condiciones generadoras de estrés en la institución.

**Población Objeto:** 138 Docentes del IED el Salitre de Suba, sedes A, B y C, jornadas mañana y tarde.

### **Limitaciones**

Falta de tiempo para desarrollar las actividades plasmadas en las estrategias de intervención.

### **Responsabilidades dentro del programa de intervención**

#### **Área Directiva y Administrativa**

Los Directivos del IED el Salitre son conscientes de la actual situación de riesgo psicosocial en la cual se encuentra su planta docente y se comprometen a crear un clima laboral participativo donde se involucre al personal docente de cada área en la toma de decisiones que afectan positiva y/o negativamente su labor como docente desde su área académica.

Los Directivos del colegio el Salitre se comprometen no exceder 35 estudiantes por aula, todo

esto será planificado mediante un proyecto de adecuación y reestructuración de cursos, es importante que los grupos se focalicen por edades con el fin de no mezclar estudiantes grandes, con estudiantes de menores edades, dadas las implicaciones que esto conlleva para el impartimiento de la clase y mantener una adecuada disciplina en el aula.

Darán acceso claro, fiable y transparente a las actas de reunión del Consejo Académico, Directivo y de padres con el fin de que los docentes puedan enterarse de manera oportuna que cambios se están llevando a nivel interno y que afecta los procesos académicos.

Promoverán la democracia y el derecho a la libre expresión, darán al docente espacios de participación para la toma de decisiones de actividades académicas que propende a mejorar la calidad educativa.

Efectuarán actividades de bienestar laboral tales como clima laboral, manejo del estrés, estrategias de afrontamiento, terapias de reflexión entre otras, con ayuda de la ARL, el COPASST y el departamento de Psicoorientación

Desarrollarán acciones solidarias con calidad humana que apoyen las problemáticas propias de la labor docente en la labor diaria de la docencia.

Manejaran de forma respetuosa y amable las leyes que rigen en el sector educativo e involucraran a los docentes de forma justa y equitativa.

Definirán horarios de atención docente en cada una de las sedes, asegurando cobertura en las 3 sedes educativas y las 6 jornadas (dos por cada sede).

Los Directivos deberán propiciar escenarios donde imperan la convivencia armónica, la

participación abierta, responsable que respeta las diferencias y las diversas ideas, puntos de vista u opiniones de los diferentes docentes.

El personal administrativo será amable y respetuoso con los demás actores de la comunidad educativa.

Asumirán su rol con total transparencia, diligencia y sentido de pertenencia con la institución, así mismo serán cuidadosos con sus palabras y actitudes frente a los docentes y estudiantes.

### **Compromisos de Gestión de la carga laboral - Directivos Docentes**

Los Directivos respetaran las intensidades horarias máximas para cada docente y en caso de que la planta docente actual no alcance a cubrir su totalidad académica, la Rectora solicitará formalmente a la Dirección Local de Educación el requerimiento de personal docente faltante.

En tiempos de pandemia los Directivos respetarán los horarios de los docentes de acuerdo con su jornada laboral y no programarán reuniones extralaborales que afecte de manera negativa los horarios de descanso de los docentes.

La Rectora del IED el Salitre junto con ayuda de los coordinadores de cada sede y jornada determinará la carga laboral para cada docente sin exceder la intensidad horaria por semana en los docentes y en caso de identificar la necesidad de incrementar la planta docente, realizaran de manera inmediata la requisición de personal a la Dirección Local de Educación (DILE).

La rectora junto con el personal administrativo de cada sede y jornada deberán mantener actualizada y e constante revisión la plataforma del SIMAT con el fin de saber la disponibilidad de cupos en cada grado, sede y jornada, para no exceder la capacidad límite de las aulas y no

someter a sobrecarga laboral al personal docente.

La rectora junto con los coordinadores deberá tener en cuenta la disponibilidad de un plan alternativo para poder reemplazar docentes que por diversos motivos falten al colegio, esto con el fin de no sobrecargar a otros docentes con clases que no son de su área, ni de su competencia, esto teniendo en cuenta la responsabilidad compartida que establece la ley de infancia y adolescencia.

### **Responsabilidades y compromisos de los padres de familia**

Los padres de familia se comprometen a fortalecer en casa valores tales como el respeto, la empatía, la responsabilidad y la honestidad, con el fin de generar en el estudiante una mentalidad colaborativa y empática con la labor docente.

Acatarán directrices, citaciones docentes y demás responsabilidades del manual de convivencia con el fin de dar un seguimiento riguroso del proceso académico y disciplinario de los estudiantes.

Conocerán, apoyarán y se involucrarán en la filosofía y objetivos de las estrategias educativas y convivenciales del IED el Salitre.

Mantendrán una comunicación asertiva con el personal docente y demás personal de la institución.

Respetarán el conducto regular cuando considere que sus derechos o los de sus hijos están siendo vulnerados.

Serán ejemplo para sus hijos inculcando siempre el respeto a la vida y a sus semejantes entorno.

Asistirán oportunamente a la entrega de informes de sus hijos o a cualquier llamado de atención reportado por los docentes.

proveerán espacios en el hogar que generen confianza, cuidado, protección y respeto del entorno social, físico y ambiental.

### **Responsabilidades y compromisos de los estudiantes**

Serán capaces de interactuar con sus docentes de forma comprensiva, justa y solidaria

Cumplirán con todos los deberes consignados en el manual de convivencia de la institución educativa.

Respetarán la impartición de las clases y no crearán ambientes de indisciplina que representen un riesgo para la salud emocional y mental del docente.

Conocerán y pondrán en práctica el manual de convivencia de la institución educativa

Mantendrán relaciones de cordialidad, solidaridad y empática con los docentes y demás miembros de la comunidad educativa.

## Implementación de la estrategia

Tabla 16: *Propuesta de la estrategia de intervención*

Propuesta de intervención para prácticas de trabajo saludable para educadores, gestión de la carga laboral y Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador					
Factor a intervenir	Objetivos	Propuesta de solución	Recursos requeridos	Indicadores	Responsables
Supervisión	Diseñar plan de mejoramiento anual enfocado al mejoramiento del clima laboral.	<p>Crear anualmente un plan de mejoramiento anual donde se plasmen actividades de promoción y prevención del riesgo psicosocial en docentes.</p> <p>El plan como mínimo debe contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Talleres de capacitación</li> <li>-Talleres de reflexión</li> <li>-Espacios de interacción entre grupos</li> <li>-Talleres de bienestar</li> <li>-Incentivos por desempeño</li> </ul>	Físicos, económicos y humanos	$pmcl = \frac{\# \text{ act. ejecutadas al año}}{\# \text{ actividades planeadas al año}} * 100$ <p>Los resultados serán satisfactorios cuando el indicador arroje un porcentaje igual o superior al 95%</p>	<p>Rectora</p> <p>COPASST</p> <p>Depto. de Psicoorientación</p> <p>ARL</p> <p>Docentes</p> <p>Capacitadores</p>
	Realizar anualmente la aplicación de la EFEP hasta que sea posible contar con los recursos para la aplicación de una batería de riesgo psicosocial.	<p>El departamento de Psicoorientación, con apoyo de la Rectoría realizará anualmente la aplicación de la encuesta de fuentes de estrés en profesores (EFEP) y elaborará un plan de intervención y mejoramiento</p>	Humanos y tecnológicos	$refep = \frac{\# \text{ fact. preocupantes y graves}}{\# \text{ factores efep}} * 100$	<p>Equipo de Psicoorientación</p> <p>COPASST</p>

		basado en los resultados arrojados por dicha herramienta.			
Carencias	Crear un cronograma de capacitación docente para el uso de las TIC.	Rectoría junto con Coordinadores crearan espacios de capacitación para los docentes donde se enfatice en el uso de las TIC.	Humanos y tecnológicos	$pc = \frac{\# \text{cap. ejecutadas al año}}{\# \text{cap. planeadas al año}} * 100$ <p>pc: programa de capacitación Los resultados serán satisfactorios cuando el indicador arroje un porcentaje igual o superior al 90%</p>	Rectoría, Secretaría de Educación, MinTIC, Coordinadores
	Crear una herramienta que permita al docente conocer sus responsabilidades	Manual de responsabilidades académicas y laborales, deberá ser socializado al iniciarse cada año lectivo deberá contener como mínimo: Carga semanal académica Responsabilidades frente a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de grupo</li> <li>- Horario académico</li> <li>- Asignaturas para impartir</li> <li>- Acompañamientos</li> <li>- Jefaturas de área</li> <li>- Consejo Académico</li> <li>- Boletines</li> <li>- Atención a padres</li> <li>- Espacios de participación.</li> </ul>	Humanos	n/a	Coordinadores y Psicoorientadoras por sede y jornada
Cooperación	Realizar actividades de intervención que permitan enfrentar y disminuir el estrés y/o corregir las fuentes estresoras en docentes	Talleres de capacitación en riesgo psicosocial y mejoramiento del clima laboral con apoyo de la ARL y/o psicólogos especialistas SST	económicos, humanos	$mdi = \frac{\# \text{act. ejecutadas al año}}{\# \text{actividades planeadas al año}} * 100$ <p>mdi: medidas de intervención Los resultados serán satisfactorios cuando el indicador arroje un porcentaje igual o superior al 95%</p>	Rectoría, Departamento de Psicoorientación, COPASST, ARL.

**Alumnado**

Elaborar un cronograma semestral de acompañamiento en clases que permitan conocer las debilidades disciplinarias e intervenir en ellas.

Actividades de integración que permitan el reconocimiento a la labor docente.

Buzon de sugerencias  
Implementar estrategias de comunicación asertivas entre docentes y directivos.  
Realizar acompañamiento docente mínimo una hora por semana a cada docente en los cursos más críticos disciplinariamente.

Establecer carteleras y medios de comunicación masiva que inviten al estudiante a formar parte del equipo de cambio hacia el respeto y reconocimiento de la labor docente.  
Aplicar el debido proceso contenido en el manual de convivencia, cuando se cometen todo tipo de fallas académicas y disciplinarias que afectan al docente.

Físicos,  
económicos  
y humanos

$$ai = \frac{\# \text{ act.ejecutadas al año}}{\# \text{ actividades planeadas al año}} * 100$$

ai: actividades de integración  
Los resultados serán satisfactorios cuando el indicador arroje un porcentaje igual o superior al 90%

Equipo de Psicoorientacion y COPASST

Humanos,  
Físicos,  
Tecnologico  
s

$$eid = \frac{\# \text{ debilidades disciplinarias corregidas}}{\# \text{ debilidades disciplinarias detectadas}} * 100$$

eid: estrategias de intervención disciplinarias.  
Los resultados serán satisfactorios cuando el indicador arroje un porcentaje igual o superior al 90%

Consejo Académico, Equipo de Psicoorientacion y COPASST

**Adaptación**

Involucrar a los docentes en los procesos directivos, y convivenciales.

Tener disponibles todas las actas de reuniones donde se toman decisiones que impactan un área, un docente y una asignatura, de igual forma comunicar a los docentes de los cambios académicos, disciplinarios y valorativos que se den en la institución.

Humanos

n/a

Consejo Directivo  
Consejo Académico

**Valoración**

Involucrar la participación de los jefes de área en la toma de decisiones académicas y/o disciplinarias.

Crear un programa de incentivos laborales que motiven a los maestros y no caigan en rutina laboral académica.

Los incentivos pueden abordarse sede varios aspectos y se pueden establecer mediante la aplicación de encuestas, podrán ser:

- Tiempo compensatorio
- Rifas (viajes, bicicletas, vajillas, televisores, etc.)
- % de Becas de postgrado

Humanos  
físicos  
económicos

$$pi = \frac{\# \text{incentivos otorgados}}{\# \text{incentivos planeados}} * 100$$

Pi: programas de incentivos

Los resultados serán satisfactorios cuando el indicador arroje un porcentaje igual o superior al 90%

Secretaría de Educación,  
Rectoría,  
Coordinadores de sede.

**Mejoras**

Solicitar planta docente faltante para equilibrar cargas académicas	Rectoría, junto con coordinadores de sede evaluarán la disponibilidad docente y la carga laboral con el fin de identificar los docentes que superan la carga académica de 24 horas cátedra y solicitar nueva planta.	Humanos, económicos y Físicos	$eca = \frac{\#carga\ academica\ asignada}{\#carga\ academica\ requerida} * 100$	Secretaría de Educación, Rectoría, Coordinadores de sede
Habilitar aulas inhabilitadas para reducir cursos con elevado número de estudiantes y abrir nuevos.	Habilitar y remodelar aulas que están inhabilitadas y solicitar docentes a la SED para cubrir las demandas laborales con una carga académica que no supere las 24 horas semanales por docente.	Humanos, económicos y Físicos	n/a	Rectoría, Coordinadores y almacenistas por sede

---

Autoría propia: Propuesta de intervención de los factores de estrés detectados en la EFEP.

## **El programa de intervención constará de 4 fases del ciclo PHVA**

### **Fase planear**

Diseño, Implementación y comunicación de estrategias de intervención del estrés laboral en docentes del IED el Salitre de Suba.

### **Fase Hacer**

Socialización y ejecución de los cronogramas de trabajo y los esquemas de intervención del programa diseñado.

### **Fase Verificar**

Anualmente se aplicará el Cuestionario de fuentes de estrés en profesores, mientras no existan recursos económicos para la aplicación de una batería de riesgo psicosocial y de acuerdo a los resultados, estos se compararán con los resultados del año anterior y se analizarán si las estrategias de intervención dadas están siendo efectivas para reducir la incidencia de estrés en docentes y a partir del análisis de resultados se creará un plan de mejoramiento anual, que permita abordar otras acciones que puedan ser exitosas en el manejo de estos factores estresantes.

La planta directiva junto con el COPASST, crearán un cronograma de seguimiento, control y vigilancia a las estrategias de afrontamiento planteadas desde las responsabilidades de cada miembro de la comunidad educativa y establecerá indicadores de cumplimiento y eficacia para cada acción de afrontamiento planteada.

La reestructuración locativa de las sedes educativas del colegio será informada a toda la

comunidad educativa, siempre respetando las intensidades horarias que debe impartir un docente a la semana.

Al culminar cada ciclo escolar anual la Rectora abrirá espacios de socialización y rendición de cuentas frente al programa de intervención que se ha diseñado para el manejo del estrés laboral en docentes.

### **Fase Actuar**

Anualmente se diseñará un programa de intervención del manejo del estrés laboral y se ahondarán las problemáticas más relevantes que se identifiquen en la fase del verificar, para este diseño se usarán las estadísticas recolectadas en la herramienta aplicada y en los resultados de los indicadores diseñados.

Se definirán los grupos escolares desde el inicio de año y se respetarán los grupos, para ello el área administrativa junto con el área directiva deberán crear un plan de trabajo de tal forma que los cupos asignados a la sede no excedan la capacidad límite de las sedes ni los grupos de trabajo diseñados.

Cada año al iniciar la etapa escolar toda la comunidad educativa será informada del programa anual de intervención y las responsabilidades de los diferentes miembros de la comunidad frente a este programa.

## 8. Análisis financiero

Tabla 17: *Presupuesto*

Presupuesto para alternativas de solución planteadas para intervenir en los factores de estrés detectados							
Factor	Propuesta de solución	Recursos requeridos	Observaciones	Frecuencia	Cant.	Valor Unitario	Vr. Total
<b>Supervisión</b>	Planes de mejoramiento Anual enfocados en el clima laboral y la participación de los docentes en la toma de decisiones que afecten su área o su plan de estudios.	físicos Sala de capacitaciones dotada con sillas y escritorio	El costo de implementación de esta propuesta no acarrea costos dado que ya existe un equipo de psicoorientación y en la normatividad educativa se deben implementar planes de mejoramiento anual que incluyan estos factores.	Anual	1	\$ 0	\$ 0
	Apoyo por parte de los directivos a los docentes cuando toman decisiones importantes que afectan de manera positiva los procesos escolares.	Humanos Equipo de Psicoorientación y conformación del COPASST	No acarrearán costos, los equipos ya existen en el plantel.	Diario	1	\$ 0	\$ 0
<b>Carencias</b>	Cronograma de acompañamiento en clases por parte del departamento de Psicoorientación para evaluar las condiciones psicolaborales a las que se	Humanos Psicoorientadora por sede y jornada	Que apoye el proceso de acompañamiento como estrategia para reducir e intervenir en el impacto de esta fuente generadora de estrés	Anual	1	\$ 0	\$ 0

<b>Cooperación</b>	enfrentan los docentes en el desarrollo de su labor.	Tecnológicos	Computador, video beam, e internet	Estos recursos ya están disponibles en el colegio para reuniones mensuales que permitan hacerle seguimiento al proceso implantado	Mensual	1	\$ 0	\$ 0
	Talleres de capacitación en riesgo psicosocial y mejoramiento del clima laboral por psicólogos externos especialistas en SST	Económicos	Contratación del profesional en Psicología especialista en SST y/o Recursos Humanos.	Mínimo dos talleres al año que contengan dinámicas enfocadas al clima laboral y perspectivas desde cada labor docente.	Semestral	2	\$ 480.000	\$ 960.000
	Actividades internas de reconocimiento al docente. Buzón de sugerencias Implementar estrategias de comunicación asertivas entre docentes y directivos.	Físicos y humanos	Equipo de Psicoorientación y conformación del COPASST	Implementación de buzón de sugerencias virtual y físico, establecimiento de maneras de afrontamiento de las fuentes estresoras más predominantes para este factor de riesgo.	Única vez	1	\$ 100.000	\$ 100.000
<b>Alumnado</b>	Hacer cumplir todas las directrices y normas de comportamiento y respeto dentro de la institución educativa y contenidas en el Manual de Convivencia Escolar.	Humanos	Consejo Directivo Consejo Académico Consejo de padres Personero Representantes estudiantiles por aula	establecer carteleros y medios de comunicación masiva que inviten al estudiante a formar parte del equipo de cambio hacia el respeto y reconocimiento de la labor docente.	Semanal	37	\$ 0	\$ 0

<b>Adaptación</b>	Tener disponibles las actas de reuniones donde se toman decisiones que impactan un área, un docente y una asignatura, de igual forma comunicar a los docentes de los cambios académicos, disciplinarios y valorativos que se den en la institución.	Humanos Consejo Directivo Consejo Académico	Establecer dentro del sistema de comunicación interna un método para comunicar de forma idónea los cambios y decisiones que se toman en las reuniones y que impactan positiva o negativamente al desempeño laboral docente.	Mensual	12	\$ 0	\$ 0
<b>Valoración</b>	Crear un programa de incentivos laborales que motiven a los maestros.	Humanos Físicos Consejo estudiantil Personero Consejo Directivo COPASST Psicoorientación	Establecer un presupuesto que se pueda manejar para desarrollar este programa de incentivos en los docentes esto ayuda a que haya mejor integración de las sedes de trabajo y que se mejore el clima laboral entre docentes y directivos.	Semestral	2	\$ 1.995.000	\$ 3.990.000
<b>Mejoras</b>	Habilitar aulas sin uso, para crear nuevos espacios educativos.	Humanos Físicos Directivos	Se deben evaluar las condiciones locativas de estas aulas que no están habilitadas y hacer las mejoras pertinentes en caso de requerirse	Única vez	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000
<b>TOTAL, PRESUPUESTO REQUERIDO</b>						<b>\$ 10.050.000</b>	
<b>Gastos de única vez</b>	Habilitación y remodelación de aulas					\$ 5.100.000	
<b>Gastos anuales</b>	Por concepto de talleres de capacitación y programa de incentivos					\$ 4.950.000	

---

Autoría propia: presupuesto basado en las condiciones actuales de la institución Educativa Distrital el Salitre.

---

El costo de implementación del presupuesto acarrea unos costos anuales de \$ 4.950.000; los costos de única vez ascienden a los \$5,100,000 pesos que sumados dan un total de \$10.050.000, el beneficio de este se verá reflejado en el primer año de aplicación del plan de intervención que se le dé a partir de las alternativas planteadas en el presente proyecto de investigación.

En el presente proyecto de investigación no se ahondo en enfatizar en los beneficios legales y económicos, dado que la institución es del estado y el presupuesto, costo/beneficio, en una entidad pública en este caso el Colegio el Salitre está determinado por factores propios de las entidades estatales y del presupuesto que el Gobierno decida invertir en cada una de ellas.

El beneficio se refleja en el cumplimiento normativo laboral para abordar factores de riesgo psicosocial en docentes, como estrategia de mitigación de impacto de las fuentes de estrés y que debería darse como planes de mejoramiento parte de la administración del colegio dado que el sector educativo es uno de los más abandonados en nuestro país, sin embargo al ser una institución del estado este debería ahondar en alternativas de solución, pero no es una realidad lejana que las instituciones del estado están totalmente abandonadas en aspectos de cumplimiento de normatividad laboral y en presupuesto o acompañamiento de equipos de trabajo que se enfoque en la solución de esta problemática que se está dando.

## 9. Conclusiones

El presente estudio de investigación cumplió con el objetivo general que era valorar el estrés laboral causado por las diversas fuentes de estrés más predominantes en docentes del colegio el Salitre de Suba.

Al inicio de la aplicación de la herramienta hubo inconveniente porque al tercer día de haberla habilitado y comunicado al personal Directivo y docente, solo 8 docentes la habían contestado, lo que retraso por 8 días el análisis de resultados, al final de los 8 días solo se recolectaron 51 encuestas de 138 docentes del colegio el salitre de suba

Se logro aplicar la herramienta de diagnóstico a 51 docentes que participaron en el estudio del estrés laboral lo que ayudo a cumplir con cada uno de los objetivos específicos de la presente investigación.

El 59% de la población docente encuestada en el presente proyecto de investigación se encuentra sometida a fuentes estresoras en un nivel preocupante o grave.

Luego de visualizar el panorama de estrés en el análisis individual, se analizaron las fuentes más predominantes en el estrés laboral y se determinó que 6 de las 56 fuentes evaluadas están valoradas en 4 en la escala de likert como la moda en el análisis estadístico total de los 56 ítems para la valoración individual de las fuentes en cada ítem de repuesta con una valoración de “bastante”.

Luego de analizadas las fuentes, se analizaron los 7 factores de la escala de fuentes estresores en profesores se determinó que en todos los factores de evaluación el nivel de estrés se encuentra

en un estado “preocupante” con una valoración de 2.7 global en escala likert de los 56 ítems valorados en los diferentes factores.

La sede más afectada por estrés laboral es la sede A con un porcentaje de afectación del 59%, teniendo en cuenta los porcentajes de ambas jornadas.

Tanto hombres, como mujeres docentes se encuentran afectados en igual porcentaje por las fuentes de estrés evaluadas y categorizadas en nivel muy preocupante.

El COPASST se crea por iniciativa de los docentes ante el abandono a nivel de seguridad laboral en el que se encuentra el colegio y la falta de procesos internos que permitan establecer un adecuado clima laboral en la planta docente de la institución, ante el cambio de Rector que ha surgido en los dos últimos años.

## **10. Recomendaciones**

Luego de analizados y concluidos los resultados del presente proyecto de investigación se recomienda a los directivos y Psicoorientadoras crear estrategias para el mejoramiento del clima laboral ya que esta es una fuente que está afectando negativamente el personal docente.

Se recomienda tomar la propuesta de intervención de la presente investigación con fines de mejoramiento de las condiciones intralaborales de los docentes de la institución.

Se recomienda a la Rectora del plantel educativo y de acuerdo con el numeral 10.9 de la ley 715, distribuir las asignaciones académicas, y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, de conformidad con las normas sobre la materia de igual forma revisar la disponibilidad de planta docente en cada sede con el fin de equilibrar las cargas académicas en los docentes y así disminuir su carga laboral.

Mientras el colegio permanezca en modalidad virtual, es importante que se programen reuniones que respeten los horarios de los docentes en sus diversas jornadas, con el fin de que los horarios de docentes de la mañana y tarde no se crucen con horarios contrarios a su jornada de trabajo.

Se recomienda a Directivos y Administrativos, hacer mínimo una revisión mensual al SIMAT (Sistema integrado de matrículas) y mantenerlo actualizado, esto con el fin de revisar la disponibilidad de cupos asignados a cada sede y jornada con el fin de no exceder el máximo de estudiantes por aula y así sobresaturar a los docentes con carga académica.

Se recomienda por medio del COPASST solicitar formalmente a la FIDUPREVISORA acompañamiento a la institución educativa en la creación del SGSST de la institución teniendo en cuenta la normatividad legal vigente.

## Referencias Bibliográficas

Ayuso J. (1993). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout (28 de febrero de 2021). Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>

Cárdenas, M., Méndez, L. & González, M. (30 de enero de 2014). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, ESTRÉS Y BURNOUT EN PROFESORES UNIVERSITARIOS. Actualidades Educativas en Investigación, 14, 22. 28 de octubre de 2020, De Redalyc.org Base de datos.

Cejudo J. & López Ma Luz. (2017, enero 23). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. El Sevier, 31, 11. 20 de julio de 2020, De Science Direct Base de datos.

Cleves, C., Guerrero, G. & Macías, A., (2014). CONDICIONES LABORALES RELACIONADAS CON LOS NIVELES DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN TÉCNICA DE BOGOTÁ -. 23 de febrero de 2021, de Universidad Javeriana Sitio web:  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=3>

Cuba, E. & León M., (2018). Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho. 24 de octubre de 2020, de Repositorio de la Universidad César Vallejo Sitio web:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32972>

- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S. & Zambrano, C. (2018). FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES INMERSOS EN EL CONTEXTO DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN JUAN DE PASTO. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño, 19, 1-23.
- Dominguez, J., (2004). RIESGO PSICOSOCIAL EN LA UNIVERSIDAD: ESTRESORES PROPIOS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO1. Revista Digital de Prevención, 2, pp.5-6.
- Enciso, A, López, M & Dominguez, M. (2015). CRONOLOGÍA DE LA NORMATIVIDAD DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN COLOMBIA. 18 de octubre de 2020, de Universidad CES Sitio web:  
[http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia\\_Normatividad.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf)
- Fernández Victoria, Longás Jordi, Mayayoa, Chamarro Andrés, B Luser & Virgili Carles. (2015, septiembre 26). El Sevier, 31, 11. 20 de julio de 2020, De Science Direct Base de datos.
- Gómez, R & Cárdenas Y. (2011). FUENTES DE ESTRÉS EN EL PROFESOR DE MATEMÁTICAS DE SECUNDARIA: ESCALA DE ELABORACIÓN PROPIA. 12 de noviembre de 2020, de REDALYC Sitio web:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832333008.pdf>
- Guerra Jennifer. (2016, junio). DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PARA ASESORES COMERCIALES. Universidad Católica, 1, 88. 2020, julio 18, De <https://repository.ucatolica.edu.co/> Base de datos.
- Guevara, A., Pérez, D. & Toro, F., (2018). DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA EN

LA CIUDAD DE SAN JOSE DEL GUAVIARE. 23 de octubre de 2020, de Universidad Católica de Manizales Sitio web:

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2327/Angelica%20Guevara%20O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2000). NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. (8 de marzo de 2021) de [https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp\\_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7c](https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7c)

Manrique, N., & Calderón, Y. (2008). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN A LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA COMUNA SEIS DEL MUNICIPIO DE NEIVA (Maestría). Universidad Surcolombiana.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo. 20 de abril de 2021, de Fondo de Riesgos Laborales Sitio web: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/07-Protocolo-intervencion-sector-educativo.pdf>

Molina, C., Castiblanco, J. & Olivares R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia. 23 de agosto de 2020, de Magisterio Sitio web: <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>

Müggenburg, C. & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. 22 de febrero de 2021, de Redalyc.Org Sitio web:

<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>

Naghieh, A., Montgomery P., Bonell C. & Lawrence A. (2015). Intervenciones organizacionales para mejorar el bienestar y reducir el estrés laboral en los docentes. (23 de julio de 2020) de <https://pesquisa.bvsalud.org/colombia/resource/es/mdl-25851427>

Padilla, Andrea C; Gómez-Restrepo, Carlos; Rodríguez, Viviana; Dávila, Marcela; Avella-García, Claudia B; Caballero, Andrea; Vives, Nidia; Mora, Clara Stella; Márquez, Gloria; Prieto, Yolanda; Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia), Revista colombiana de psiquiatría, 38, 1, 50-65, 2009, Asociación Colombiana de Psiquiatría

Prevecon Seguridad y Salud. (2018). El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. 18 de agosto de 2020, de Prevecon Seguridad y Salud Sitio web: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Resolución 2404 de 2019. Ministerio del Trabajo. Recuperado el 28 de julio de 2020. En <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Rodríguez, L, Bermello, I, Pinargote E & Duran Ulbio. (2018, marzo). EL ESTRÉS Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. Eumed, 1, 7. 2020, julio 18, De Eumed.net Base de datos.

Rodríguez, R. & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. 28 de octubre de 2020, de Scielo Org. Sitio web: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-)

546X2011000500006

Saldarriaga Alejandro, Lopez Mauricio & Dominguez Marcela. (2015). CRONOLOGÍA DE LA  
NORMATIVIDAD DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN  
COLOMBIA. 2020, de Universidad CES de Medellín Sitio web:  
[http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia\\_Normatividad.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf)

Zúñiga, S & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio  
Público Regional Chileno. Información Tecnológica, 29, 11. 21 de julio de 2020, De  
EBSCOHOST Base de datos.

## Anexos

Anexo 1: Formulario digitalizado para Escala de fuentes de estrés en profesores

<b>¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?</b>						
<b>ITEM</b>	<b>ESCALA DE FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)</b>	<b>NADA</b>	<b>MUY POCO</b>	<b>ALGO</b>	<b>BASTANTE</b>	<b>MUCHO</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	Agresiones verbales por parte de los alumnos.					
<b>2.</b>	Mal ambiente en el grupo de profesores.					
<b>3.</b>	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.					
<b>4.</b>	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.					
<b>5.</b>	Enseñar a personas que no valoran la educación.					
<b>6.</b>	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.					
<b>7.</b>	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
<b>8.</b>	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.					
<b>9.</b>	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.					
<b>10.</b>	Agresiones físicas de los alumnos.					
<b>11.</b>	Rivalidad entre grupos de profesores.					
<b>12.</b>	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.					
<b>13.</b>	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					
<b>14.</b>	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.					
<b>15.</b>	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
<b>16.</b>	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).					
<b>17.</b>	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.					
<b>18.</b>	Enfrentamientos en clase con los alumnos.					
<b>19.</b>	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.					

20.	Asistir a tutorías con los padres.					
21.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.					
22.	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.					
23.	La evaluación a los profesores.					
24.	Falta de oportunidades para la promoción.					
25.	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.					
26.	Impartir más clases que otros compañeros.					
27.	Tener que sustituir a compañeros ausentes.					
28.	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.					
29.	Falta de apoyo del equipo directivo.					
30.	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.					
31.	La excesiva supervisión de mi trabajo.					
32.	Malas relaciones con superiores jerárquicos.					
33.	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.					
34.	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.					
35.	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
36.	Presenciar las agresiones entre los alumnos.					
37.	Esquemas de trabajo muy poco definidos.					
38.	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
39.	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.					
40.	Desconsideraciones por parte de los alumnos.					
41.	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.					
42.	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					
43.	Indefinición de mis responsabilidades.					

44.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.					
45.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					
46.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.					
47.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.					
48.	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.					
49.	Salario bajo en relación con el trabajo que desempeño.					
50.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.					
51.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.					
52.	Falta de oportunidades para solicitar traslados.					
53.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.					
54.	La constatación de que no me gusta la enseñanza.					
55.	La realización de cambios inadecuados.					
56.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					

Anexo 2: Información General por docente encuestado

<b>Información General por docente encuestado</b>	
<b>yo (Nombres y apellidos)</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Sexo</b>	
<b>Número de hijos (si no tiene ponga cero)</b>	
<b>Nivel de estudios</b>	
<b>Título Universitario</b>	
<b>Años de experiencia en la enseñanza</b>	
<b>Experiencia como docente en el IED el salitre de Suba</b>	
<b>Sede y jornada donde desarrolla su labor</b>	
<b>Área de conocimiento que imparte en la institución</b>	
<b>Situación laboral actual en la institución</b>	
<b>Observaciones</b>	

## Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre De Suba.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Apreciado Docente; En calidad de estudiante de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad ECCI, lo invito a participar en el proyecto de investigación denominado "Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre De Suba." el objeto de estudio de la presente investigación es determinar las causas mas frecuentes y asociadas al estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba y a partir del análisis de resultados de la información brindada por ustedes, formular alternativas de promoción y prevención de esta problemática de salud laboral.

Para realizar este estudio se aplicará una herramienta de diagnóstico: Y se denomina "ESCALA DE FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES".

Esta participación es voluntaria y netamente investigativa e implica compartir información de su experiencia en la organización. Sus nombres, y algunos datos personales, la información que usted nos brinde no aparecerán en ningún documento del proyecto y solo será utilizada para fines específicos de la presente investigación. Los resultados de este estudio serán presentados en eventos académicos y publicados en revistas científicas. En ningún momento se dará a conocer su nombre, ni tampoco sus datos personales, Si usted docente, desea en algún momento retirarse del presente proyecto de investigación podrá hacerlo sin que esto acarree perjuicio alguno a nivel personal y/o laboral.

Para realizar el presente cuestionario es indispensable que como primera instancia acepte su participación brindando sus nombres y apellidos a continuación, seguidos de la aceptación de participación voluntaria en la investigación.

Atentamente;

Viviana Velásquez

Estudiante de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Contacto: Whatsapp: 3005451787 - Email: [vivianasoad8814@hotmail.com](mailto:vivianasoad8814@hotmail.com)

**\*Obligatorio**

Anexo 4: Certificado afiliación de docente público activo al SGRL



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**  
**899999061-9**

Bogotá D.C., 27 de Mayo del 2021

**CERTIFICA:**

Que \_\_\_\_\_, identificado(a) con C.C. No. \_\_\_\_\_ con fecha de nacimiento 1973, se encuentra vinculado(a) a Secretaría de Educación en la Dependencia COLEGIO EL SALITRE - SUBA (IED)/A - EL SALITRE, desde el 14 de Agosto del 2000 en el cargo de Docente de aula Grado 14.

Tipo de Fondo	Entidad
Caja de Compensacion Familiar	Compensar
Riesgos Profesionales	Compañía Suramericana
Pension	F.Prestaciones Sociales Del Magisterio
Salud	F.Prestaciones Sociales Del Magisterio
Caja de Compensacion Familiar	F.Prestaciones Sociales Del Magisterio
Cesantias	F.Prestaciones Sociales Del Magisterio

% Retención	Procedimiento Retención	Valor Deducible
0.2	2	6000