



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 02 de febrero de 2022

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Yuri Katherine silva Cardoso con C.C. No 1004034602

_____, con C.C. No. _____,

_____, con C.C. No. _____,

_____, con C.C. No. _____,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o _____

Titulado: Tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

_____ presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar al título de: psicólogo

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE: Yuri Katherine Silva Cardoso

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: Yuri Katherine Silva C.

Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

Firma: _____



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Silva Cardoso	Yuri Katherine

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Parrado	Felipe

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Barreto cortes	Carlos Federico

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: psicólogo

FACULTAD: Ciencias Sociales y Humanas

PROGRAMA O POSGRADO: psicología

CIUDAD: Neiva **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2021 **NÚMERO DE PÁGINAS:** 68



CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 5
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una **X**):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___
Láminas___ Litografías___ Mapas **X** Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas o
Cuadros **X**

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser *LAUREADAS* o *Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. estrés laboral	work stress	6. Insatisfacción laboral	job dissatisfaction
2. tolerancia	tolerance	7. Estudiantes	student
3. docente	teacher	8. causes of stress	causes of stress
4. educacion	education	9. Carga laboral	workload
5. salud mental	health mental	10. Afrontamineto	coping

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

El objetivo de este trabajo es Identificar la tolerancia al estrés laboral, en los docentes de las instituciones educativas públicas de bachillerato, del sector urbano, jornada diurna de la ciudad de Neiva-Huila- Colombia. Caracterizando los docentes, analizar las variables edad y sexo como parámetros estadístico de la tolerancia al estrés laboral y Relacionar la categoría de tolerancia al estrés con respecto a los años trabajados por parte de los docentes y como alude al trabajo.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	3 de 5
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

La investigación que se ha desarrollado es de tipo cuantitativa no experimental, correlacional y transversal. Se utilizó como instrumento la Escala de estrés docente ED-6 (Gutiérrez, Moran, Sanz, 2005), adaptada en Colombia por (Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S., 2018) compuesta por 76 ítems con afirmaciones (positivas y negativas) ofreciendo cinco alternativas de respuesta en escala Likert en las cuales los docentes manifestaron total acuerdo expresado en puntaje igual a 5 o total desacuerdo expresado en puntaje igual a 1.

La escala, tiene cualidades suficientes para ser utilizada con fines de detección precoz de problemas de estrés en el docente que orienta clases a niños y jóvenes e información sobre el nivel de malestar del docente.

De los 1044 docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna. Se aplicaron a 67 docentes de bachillerato, bajo un muestreo no probabilístico tipo bola de nieve.

Se obtuvo como resultado que el 90% de la muestra, evidencia resultados altos de estrés docente y solo el 10% se encuentra con puntuaciones entre normales y moderadas.

Al correlacionar el resultado de la Escala de estrés docente ED-6 con la edad y con el tiempo de experiencia laboral en años hay una correlación negativa o inversa no significativa.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)



Tolerance to work stress in high school teachers in the city of Neiva - Huila - Colombia of public institutions of the urban sector day shift.

The objective of this work is to identify tolerance to work stress, in teachers of public high school educational institutions, in the urban sector, daytime in the city of Neiva-Huila-Colombia. Characterizing the teachers, analyze the variables age and sex as statistical parameters of tolerance to work stress and Relate the category of tolerance to stress with respect to the years worked by teachers and how it alludes to work.

The research that has been developed is quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional. The ED-6 Teacher Stress Scale (Gutiérrez, Moran, Sanz, 2005), adapted in Colombia by (Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, CS, 2018) was used as an instrument. composed of 76 items with affirmations (positive and negative) offering five response alternatives on a Likert scale in which the teachers expressed total agreement expressed in a score equal to 5 or total disagreement expressed in a score equal to 1.

The scale has sufficient qualities to be used for early detection of stress problems in the teacher who guides classes for children and young people and information on the level of teacher discomfort.

Of the 1044 high school teachers in the city of Neiva - Huila - Colombia from public institutions in the urban sector, day shift. They were applied to 67 high school teachers, under a non-probabilistic snowball-type sampling.

It was obtained as a result that 90% of the sample shows high results of teacher stress and only 10% has scores between normal and moderate.

When correlating the result of the ED-6 Teacher Stress Scale with age and with the time of work experience in years, there is a non-significant negative or inverse correlation.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

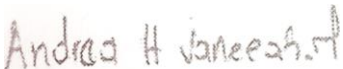
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	5 de 5
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

APROBACION DE LA TESIS

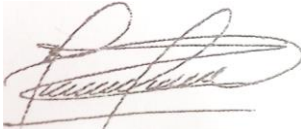
Nombre Presidente Jurado: Felipe parrado

Firma: 

Nombre Jurado: Andrea Vanegas

Firma: 

Nombre Jurado: Marla Hernández

Firma: 

**Tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila-
Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna**

Yury Katherine Silva
Neiva
2021

Universidad Surcolombiana
Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas
Programa Psicología

Tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila-
Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna

Monografía presentada como requisito parcial para optar al título de
Psicóloga.

Asesor
Federico Barreto
Psicólogo –Esp. en Epidemiología

Universidad Surcolombiana
Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas
Programa Psicología

Tabla de Contenido

1. Delimitación del tema	6
2. Planteamiento del problema.....	7
3. Justificación	10
4. Antecedentes	13
4.1. Antecedentes Internacionales:	13
4.2. Antecedentes Nacionales:.....	21
4.3. Antecedentes Regionales	23
5. Objetivos	26
5.1. Objetivo general:	26
5.2. Objetivos específicos:.....	26
6. Referente o Marco teórico	27
6.1. Marco Conceptual.....	27
Estrés laboral:	27
Los mecanismos de afrontamiento al estrés laboral:	29
Psicología Positiva:.....	30
Salud Mental Positiva:.....	30
Persona Resistente:	31
Tolerancia al estrés laboral:.....	34
Docencia secundaria:.....	35
6.2. Marco Contextual	38
7. Metodología	40
7.1. Tipo de investigación.....	40
7.2. Fuentes de información	41
7.3. Instrumentos utilizados y tipo de procesamiento	42
7.4. Población y tamaño de la muestra	42
8. Limitaciones.....	44
9. Resultados	45
10. Discusión de los resultados	59
11. Conclusiones	62
12. Recomendaciones.....	64
Bibliografía y/o fuentes de información.....	65

Tablas y Graficas

Grafica 1. Modelo de la persona resistente.	33
Grafica 2. Evolución de la Matrícula por Sector 2010 – 2019.....	38
Gráfico 3. Evolución de la Matrícula por Zona 2010 – 2019.	39
Gráfico 4. Matrícula por zona y nivel educativo año 2018 y 2019.	39
Figura 1. Mapa de Neiva dividido por Comunas e Instituciones Educativas Publicas	44
Tabla 1. Edades de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	45
Tabla 2. Sexo de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.....	46
Tabla 2. Estado Civil de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.....	47
Tabla 3. Estrato económico de la residencia de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	47
Tabla 4. Comuna de la residencia de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	48
Tabla 5. Nivel de formación de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	49
Tabla 6. Institución Educativa en que laboran los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	50
Tabla 7. Tiempo de experiencia en años de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	51
Tabla 8. Alfa de Cronbach, Escala de Estrés Docente ED-6	52
Tabla 9. Resultados de la ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	53
Grafica 5. Resultados de la ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna; Error! Marcador no definido.	
Tabla 10. Correlación entre la edad con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	54
Grafica 6. Correlación entre la edad con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.	54

Tabla 11. Correlación entre el sexo con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna. 55

Grafica 7. Correlación entre el sexo con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna. 56

Tabla 12. Correlación entre el tiempo de experiencia laboral con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna..... 57

Grafica 8. Correlación entre el tiempo de experiencia laboral con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna. 57

1. Delimitación del tema

Carrillo, E, & Ponce, M. (2019). Explican que “ser docente es un papel importante para la sociedad ya que el devenir de las aulas se tiene que cumplir con múltiples roles siendo: padre, madre, amigo, psicólogo, enfermero, consejero, niño, entre otras. todo este conjunto de roles en una misma labor provoca estrés en el docente. Al respecto, Silvero (2007) afirma que: “de manera específica, la responsabilidad del trabajo del profesor es el elemento que más influye en el desarrollo de respuestas emocionales negativas y la posibilidad de presentar estrés”. Por otro lado, Oliveria (2004) refiere que dentro de las reformas educativas han intervenido sobre la organización escolar en los docentes, viéndose reflejadas en nuevas formas de enseñar y evaluar, manifestadas en nuevos criterios. Tales cambios influyen en la organización del docente y de reformas, estructuras y dinámicas educativas. Así mismo, los docentes indistintamente del nivel educativo, están expuestos diariamente a situaciones que involucra su situación emocional y esta afecte su desempeño laboral (Extremera, Durán y Rey, 2010). Desde una perspectiva más amplia acerca del estrés laboral en los docentes, Zavala (2008) menciona que: En América Latina los estudios de estrés docente y su efecto en la salud del personal de educación es un tema poco conocido y desvalorado en varias realidades diversas de Latinoamérica; por lo mismo, está lejano de ser considerado como crítico en las condiciones laborales mismas con efectos en la praxis docente. Entonces, no se tiene seguimientos. Por ende, se considera necesario reconocer la importancia tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, para visibilizar el malestar laboral de la profesión en la enseñanza en la etapa educativa con actitudes, conductas, creencias y expectativas hacia su labor.

2. Planteamiento del problema

En la calidad en la educación, es imprescindible analizar el rol del docente desde sus pensamientos, sentimientos y necesidades, cómo los elementos contextuales han afectado la salud mental de los maestros, ya que el docente vive diariamente reformas educativas con cambios de estructura, de currículo, de criterios de evaluación, la falta de motivación de sus estudiantes, la falta de disciplina, el desarrollo de la disciplina en el aula, el desinterés de la familia, la apatía y el largo periodo del trabajador empleado por la administración en solucionar problemas, entre otros. Todas estas situaciones angustiantes que en ocasiones ha dado lugar a estrés, tanto que lo han convertido en un tema trascendental en América, ya que países como Canadá, España, Perú, Chile y Colombia han identificado la salud mental en los procesos académicos como un proceso integrador inherente al ser humano en el cual el colegio como lugar de trabajo, sus elementos internos y externos, generan una gran presión y, en ocasiones, malestar; igualmente las reformas que proponen los gobiernos, siguiendo intereses particulares y sugerencias de los organismos internacionales, también causan molestias visibles en el docente, por lo que se ha detectado la necesidad de generar acciones preventivas que mejoren la calidad de vida de los maestros; además, se exalta la importancia de conocer la legislación con respecto a las enfermedades laborales docentes.

Así mismo, (Alvites Huamaní, 2019), cita a Castro, (2008) indicando que “los cambios que se están realizando constantemente a nivel de estándares en la educación y el reconocer a las instituciones educativas como acreditadas, hacen que estas incidan en los docentes con una mayor presión laboral, carga de trabajo y funciones adicionales dentro de las horas académicas asignadas, sin ningún beneficio adicional”, de igual manera, “continuos cambios en los contenidos curriculares, incremento de la conflictividad en el aula, mayor cantidad de

estudiantes con necesidades especiales, influencia de los medios tecnológicos, lo cual ha demandado en ellos el tener que estar muchas más horas de las planificadas en su centro de trabajo, dejando de lado otras obligaciones a realizar, y como consecuencia se deriva en estrés con manifestaciones psicológicas como la ansiedad basadas en creencias desadaptativas, depresión con alteraciones del humor, apatía, tristeza, que pueden llegar a incidir en conductas no deseables por parte de los docentes” (Parihuaman-Aniceto, 2017).

Es por ello que, es importante observar la investigación en la tolerancia de estrés docente, debido a que “Los grupos que tienen mayor riesgo de sufrir este síndrome son aquellos que han tenido manifestaciones de desgaste profesional como maestros y educadores, personal médico, psicólogos y asistentes sociales, dada la intensa relación que establecen con los grupos del servicio demandante.” (Moriani y Erruzo, 2004). Citado por (Molina, Castiblanco, & Olivares, 2018), y eso requiere observar, reconocer y visualizar la tolerancia de estrés laboral en docentes, ya que se encuentran a grandes presiones de trabajo por múltiples causas, ante la problemática, los “docentes después de largas jornadas de trabajo llegan tensos a casa, irritados y agotados física y psicológicamente, condiciones que indisponen para crear un ambiente ideal y una adecuada vida familiar y de pareja, lo que puede llevar incluso al deterioro del hogar.” (Molina, Castiblanco, & Olivares, 2018). Por ende, “El docente debe mantener un equilibrio mental en todas sus dimensiones personales para dar un rendimiento completo de calidad en el aula de clases, lo que implica que su hogar, su proyección como profesional, su vida material, su autoestima y su espiritualidad deben producir un gran rendimiento para generar educación de calidad en el aula de clase. Infortunadamente, hoy los maestros asumen los episodios de estrés como algo natural.” (Valandía, P., 2018) y, según diferentes investigadores (Vives, 2005; Andrade y Gómez, 2008), “los docentes se encuentran en constante riesgo de padecer enfermedades mentales, y lo más preocupante es que existe un desconocimiento de la

normatividad y seguimiento de enfermedades profesionales y una evidente falta de prevención por parte de los empleadores de los docentes.” Por otro lado, “las consecuencias de la insatisfacción laboral, que lleva a la pérdida del interés por su trabajo, actitud de distanciamiento, cinismo y endurecimiento emocional con tendencia a considerar o percibir a las personas como objetos insensibles, lo que genera una notable pérdida de la capacidad de contacto interpersonal, insensibilidad y falta de empatía hacia los otros, entre los que se incluye su familia, su pareja y sus amigos.” (Molina, Castiblanco, & Olivares, 2018). En Colombia, según investigaciones del Magisterio “El 90,6% de los profesores considera que hay mucho estrés en la docencia y el 30% opina que hay demasiadas bajas laborales. Entre las causas del estrés, el 79,4% las atribuye a la relación con los padres y las madres de los alumnos; el 56,5% se debe al propio trabajo con los alumnos; el 31,4% tienen que ver con el trato con el equipo directivo o los compañeros; y, por último, un 23,5% señala la adaptación a las nuevas metodologías como causa principal de ese estrés, de una muestra de 1.100 personas” (Arcos, A., 2017). Junto a la elevada carga de trabajo, los docentes también suelen padecer elevados niveles de estrés, por ende, se quiere identificar la tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

3. Justificación

La docencia es un reto que motiva a los profesores a formar, educar y vitalizar a sus estudiantes el progreso en las diferentes áreas, generando satisfacción al ver los progresos de sus estudiantes, al notar cómo se interesan más en un tema y aprenden sobre ellos mismos, por tanto, tienen una gran responsabilidad, pues apoyan a la familia a construir y afianzar significados que permiten estructurar una base funcional para la vida básica de cada persona en relación a los valores, características de personalidad, la moral y las normas sociales.

El docente del siglo XXI es un formador de ciudadanos, capaz de leer los contextos locales y globales que le rodean y de responder a los retos de su tiempo. Es un facilitador que domina su disciplina y que, a través de metodologías activas, ofrece las herramientas necesarias para que los estudiantes comprendan el mundo desde diversos lenguajes, aprendan a vivir con los demás y sean productivos.

Así mismo, es gratificante que los docentes desarrollen elementos auténticos para las instituciones y a los estudiantes, que les permite tener una mirada crítica, propositiva, autónoma y por consiguiente vivir distintos desafíos y experiencias cada día, las lideran y contribuir al desarrollo profesional docente en función de lograr los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Que arguye, en su plano familiar y personal, con la distribución de su tiempo y sus espacios de ocio y su emocionalidad.

Cabe agregar que, ante tanta demanda del docente, genera estrés laboral que surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas. Este trastorno se presenta de diversas formas. Los síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico.

En profundidad, Según García (1991) “dentro de los primeros detonantes que indicaron la relevancia del estrés en la profesión docente, se evidencian los reportes arrojados por las administraciones educativas en países de Europa tales como, Alemania e Inglaterra que mostraban como el estrés está relacionado con el ausentismo laboral de los docentes por enfermedad psiquiátrica, lo cual es desencadenado por un manejo inadecuado del estrés. Por otra parte, el contexto socio cultural que rodea la profesión docente, demanda para el adecuado desempeño y para mantenerse en el medio actualizado y vigente, cumplir con múltiples funciones que mantengan las condiciones de vida y una estabilidad económica, social, laboral y familiar adecuada.” Citado por (Cleves, A., Guerrero, G. & Macias, A., 2014).

Además, en Colombia, se han realizado estudios evidenciando la relación entre el estrés y las condiciones laborales. Velázquez (2009) en un estudio relacionado con “factores de riesgo psicosocial en docentes contratistas, logro evidenciar que existe una relación entre las condiciones laborales, tales como el contenido específico del trabajo, la carga laboral y la jornada con la salud, pues afecta las condiciones físicas y mentales de este grupo poblacional. Además, concluyen que el tipo de contrato interfiere y afecta la dinámica relacional entre los docentes y por tanto se presenta envidias, y malos tratos que significan el aumento del estrés en los mismos.” Citado por (Cleves, A., Guerrero, G. & Macias, A., 2014). Otro estudio realizado por Múnera y Palacio (2011) en la ciudad de Medellín concluyó que “el riesgo psicosocial está relacionado en gran medida con las demandas del trabajo. Lo cual puede llevar a pensar que las demandas del trabajo y en general las condiciones laborales representan una situación de alteración física y mental para el docente.” Citado por (Cleves, A., Guerrero, G. & Macias, A., 2014). Para Keshavarz y Mohammadi (2011) las fuentes generadoras de estrés son entre otras: “La falta de reconocimiento, falta de oportunidades de ascenso, trabajo en exceso, políticas de la organización, limitaciones de tiempo para preparar clases, jornadas extensas de trabajo, falta

de equipos, limitación en la participación de toma de decisiones en la organización, problemas en la comunicación organizacional, condiciones físicas inadecuadas, problemas ergonómicos, ruido y contaminación del aire y entorno laboral”.(p. 390) Citado por (Cleves, A., Guerrero, G. & Macias, A., 2014). Keshavarz et al (2011) identificaron que: El estrés genera mayores niveles de ausentismo, se estima que 91.5 millones de días de trabajo se pierden cada año por enfermedades relacionadas con estrés (p.390), Citado por (Cleves, A., Guerrero, G. & Macias, A., 2014).

Al visibilizar la situación, de estrés laboral en los profesores como: el exceso de trabajo y la falta de tiempo para preparar las clases, las situaciones de tensión que pueden surgir con compañeros, alumnos y familias, o las clases conflictivas pueden llevar a los docentes a situaciones de presión y nerviosismo. La docencia se encuentra entre las profesiones con más alto riesgo de estrés, ya que exige un contacto cercano y continuado con otras personas, lo que genera implicaciones emocionales y en ocasiones, frustración y sensación de fracaso.

Generando a su vez más estrés en el profesor. Por ende, se quiere identificar la tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, ejercicio que puede servir como insumo al sector educativo de la ciudad de Neiva-Huila para la identificación de riesgos que detonen altos niveles de estrés en el cuerpo docente y creación de estrategias asertivas de afrontamiento al mismo, que pueda incidir de manera positiva en su bienestar social.

4. Antecedentes

Según la revisión de literatura científica, en los buscadores ScienceDirect y ERIC, con los términos booleanos Tolerancia AND Estrés Laboral Docente, entre el 2010 y el 2021, con el resultado de 70 artículos de revisión científica, con menester encuadrar el constructo de Tolerancia del estrés laboral en docentes en Colombia, se cuentan con algunos instrumentos y referencias para evaluar la tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato, a nivel nacional e internacional se encontraron estudios de interés teórico, son 20 artículos de interés en la investigación, los cuales se referencian así:

4.1. Antecedentes Internacionales:

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). Construyeron la Escala de Estrés Docente ED-6, en México, elaborada ad hoc para medir el estrés o malestar docente de cara a su utilización en un marco más amplio de investigaciones sobre este fenómeno, por 172 profesores de centros públicos (55 por ciento) y privados (45 por ciento). Un 12 por ciento imparte Educación Infantil, 28 por ciento Primaria, 26 por ciento Secundaria y el 34 por ciento restante imparte de manera combinada en Secundaria, Bachiller y/o Formación Profesional. La Escala construida muestra unas propiedades psicométricas aceptables, teniendo en cuenta que el Coeficiente Alfa de todos los factores se encuentra entre 0.74 y 0.89, siendo la fiabilidad

global de la Escala de 0,93. Además, el índice de discriminación de todos los ítems está por encima de 0.28, habiéndose eliminado aquellos que no alcanzasen dicho grado. De este modo, la escala definitiva ha quedado conformada por un total de 77 ítems agrupados en seis dimensiones: Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), Creencias desadaptativas (12 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems).

(Bòria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O., 2012) Se estructura en una revisión de la literatura científica y en la parte empírica basada en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) referida al conjunto de España para el año 2010, todo ello, con el fin de comparar la satisfacción reportada en tales variables con la satisfacción declarada en elementos de carácter material o extrínseco, en este caso, el salario y las vacaciones, La fuente de los datos es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2010). Así, se analizan las variables determinantes de la satisfacción laboral en España, los nexos de unión potenciales entre salario, distintos activos intangibles y satisfacción laboral en las organizaciones. En variables internas en las que se observan índices inferiores de SL en puestos de menor categoría profesional. Sin embargo, llama la atención que los puestos de administrativo muestran niveles de satisfacción similares a personal menos cualificado y al colectivo de operarios. De modo que, además del estatus o posición jerárquica, podrían intervenir otros elementos, como la rigidez o la monotonía del puesto. Los directivos, así como los trabajos de naturaleza intelectual, muestran niveles de satisfacción superiores al resto en ambas variables intrínsecas analizadas, con mayor motivación y participación en las tareas que desarrollan. En cuanto a las variables externas, todas las categorías de empleados manifiestan menor satisfacción con el salario que en el resto de variables objeto de estudio, siendo, de nuevo, los menos cualificados y los menos satisfechos. A su vez, se constata que, la mayoría de grupos manifiestan satisfacción con sus vacaciones/permisos, con niveles más aceptables que el salario.

(Arquero, L. & Donoso, J.,2013), Comprueban el nivel del síndrome de quemarse por el trabajo SQT de los profesores universitarios de contabilidad asociado a las actividades docentes y a las actividades investigadoras en Sevilla, España. Sin embargo, los instrumentos disponibles no tienen en cuenta la multiplicidad de tareas que caracterizan el trabajo del profesor universitario (docencia e investigación). El instrumento utilizado es una adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI) que proporciona medidas diferenciadas para docencia e investigación, en 192 respuestas válidas desde 41 universidades distintas, lo que equivale aproximadamente al 20% del universo de trabajo. Los resultados obtenidos indican niveles más altos de SQT en investigación que en docencia. El género, el tiempo de investigación, el doctorado, el reconocimiento de los estudiantes y la capacidad de decisión aparecen asociados a diferencias en las medidas del MBI. Igualmente, los niveles de SQT aparecen asociados a la intención de abandono, presentaron valores altos en las escalas de cansancio emocional (CE D: 0,80; CE I: 0,84) y realización personal (RP D: 0,78; RP I: 0,78), y más bajos en las escalas de despersonalización (DP D: 0,55; DP I: 0,57).

(Quiles, M., Moreno, J.& Vera, J., 2015) Analizan el poder del soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación autodeterminada sobre la satisfacción docente. Se utilizó una muestra de 172 docentes pertenecientes a la etapa de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos, a los que se les midió el soporte de autonomía, los mediadores psicológicos, la motivación laboral y la satisfacción docente. Tras el análisis de regresión lineal se observó que el soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación académica autodeterminada predijeron positivamente la satisfacción docente. La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas resultó ser el mejor índice para reducir el agotamiento y favorecer la vitalidad necesaria en el desempeño de la tarea docente. Los tipos de motivación más autodeterminada se relacionaron negativamente con el agotamiento del

profesorado y positivamente con la orientación al trabajo, mientras que la menos autodeterminada lo hicieron positivamente con el agotamiento de la labor profesional y con la utilización de presión externa para rendir en la tarea profesional.

Centrado en instrumentos, (Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I. & Riveros, A., 2015) realizan la traducción y adaptación al Español del Cuestionario de Satisfacción Laboral para Profesores, Teachers Job Satisfaction Questionnaire (Lester, 1987). Se aplicaron 66 reactivos en escala Likert con cinco opciones de respuesta en una muestra de 392 profesores en México de educación básica, media superior y superior; 188 mujeres y 204 hombres. A través del análisis de discriminación, confiabilidad y estructura factorial de los reactivos se obtuvieron 33 válidos con un alfa de Cronbach de .910, agrupados en siete factores: Supervisión, Actitudes negativas hacia la docencia, Progreso, Responsabilidad, Trabajo en sí mismo, Clima social y Condiciones laborales. Debido a la carencia de herramientas adecuadas para medir la satisfacción laboral en profesores mexicanos, resulta de especial importancia contar con un instrumento de medición culturalmente relevante que considere la naturaleza y entorno laboral de la profesión docente en México y cuente con las propiedades psicomotor. La distribución de frecuencias mostró que todas las opciones de respuesta de los reactivos resultaron atractivas. En el caso del sesgo y curtosis, para identificar la variabilidad de los reactivos dentro de la curva normal, mostraron una preponderancia de reactivos con distribución normal. A partir de la discriminación a través de la prueba t de Student y la correlación de cada reactivo con la escala total, se determinó la eliminación de 26 reactivos. Posteriormente, se aplicó un análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal varimax para obtener la validez de constructo de la escala. Como resultado, se eliminaron siete reactivos y se obtuvieron siete factores con 33 reactivos que explican 56.73% de la varianza total y un alfa de Cronbach total de .910. La matriz de correlaciones resultó adecuada, según lo muestran la medida de adecuación muestral de Kaiser,

Meyer y Olkin ($KMO = .903$) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2=4844.77$, $p=.000$). Se observa que las áreas con mejor conformación fueron Supervisión y Actitudes negativas hacia la docencia, mientras que las menos consistentes fueron Trabajo en sí mismo, Condiciones laborales y Responsabilidad. ricas adecuadas que permitan su uso en las investigaciones de corte social y laboral.

Así mismo, (Fernández, V., Longás, J., Chamarro, A., & Virgili, C., 2015) construyen y validan un cuestionario de salud docente (CSD) en Cataluña, España, con 6.208 docentes activos de 197 centros educativos concertados de Cataluña, de los cuales el 77% son mujeres y el 23% hombres. 2.682 docentes de educación primaria (43.3%) y 2.113 docentes en educación secundaria obligatoria (34%), para poder disponer de un instrumento de medida que sirva para orientar tanto la evaluación y prevención de riesgos laborales como la promoción de la salud en la docencia. Los resultados de los análisis factoriales muestran la existencia de seis factores: agotamiento, satisfacción, afectaciones de la voz, afectaciones cognitivas, afectaciones músculo-esqueléticas y autoeficacia. El factor agotamiento evalúa la sensación de agotamiento físico y emocional ocasionado por la realización de la actividad docente, es el factor con mayor peso en la varianza y se asocia a un riesgo mayor de desarrollar trastornos físicos y psicológicos, este factor es el elemento decisivo en las espirales de pérdida de salud, indicando que las demandas que atiende el profesional son excesivas y que se requieren más recursos organizativos, materiales y formativos para disminuir la carga del docente (Hakanen et al., 2006). Se rescata que el factor satisfacción evalúa la satisfacción con la profesión docente, el disfrute, energía y sensación de felicidad por el hecho de ejercer la docencia (López-Araujo et al., 2007).

(Navinés et al., 2016), indagan sobre el estrés laboral y las implicaciones para la salud física y mental en Barcelona, España, para reconocer los factores de riesgo independiente, y además

amplificaría los efectos de la tensión laboral, con el Job Content Questionnaire (Cuestionario de Demanda-Control), y el Effort-Reward Imbalance Questionnaire (Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa), en revisión sistemática donde aplicarían estos instrumentos y la aparición de enfermedades psicosomáticas, enfermedades cardiovasculares, síndrome metabólico (obesidad, hipertensión, diabetes, dislipidemia), en Barcelona España, para reconocer los factores de riesgo independiente, y además amplificaría los efectos de la tensión laboral, se encuentran relación con el trabajo en sí mismo (carga laboral, escasa posibilidad de tomar decisiones), y también con el contexto organizativo o con el ambiente laboral (escasa comunicación, conflictos interpersonales), así como con dificultades para conciliar la vida familiar con el trabajo. Además, los rasgos de personalidad de cada trabajador y sus diferentes estilos de afrontamiento considerable variación individual con que los trabajadores perciben o responden a las demandas laborales o a su ambiente de trabajo. Así, identificando un posible tratamiento para la prevención y el tratamiento del estrés laboral pueden entenderse desde un punto de vista individual, grupal u organizativo. Desde el punto de vista individual, el aprendizaje de estrategias de afrontamiento centradas en el problema puede prevenir la aparición de problemas para la salud, mientras que el empleo de estrategias de evitación o de escape facilitarían su aparición y mantenimiento. La psicología cognitivo-conductual puede ayudar con técnicas de solución de problemas, entrenamiento en asertividad, o con adiestramiento en el empleo más eficaz del propio tiempo. También pueden usarse estrategias como poner límites de horario, desconectarse de los problemas laborales al final de la jornada, y mantener hábitos saludables con fomento de ejercicio físico y dieta equilibrada. Desde el punto de vista grupal, el empleo de estrategias de prevención e intervención pasan por fomentar el apoyo social a base de mejorar las relaciones con los compañeros y los supervisores, y también con otros grupos informales que pueden ayudar a reducir los sentimientos de soledad y el agotamiento emocional

de los profesionales y mejorar el clima en el que desempeñan en su trabajo. Desde el punto de vista organizativo, las direcciones deberían poner en marcha programas de prevención para detectar factores percibidos como estresantes y facilitar los cambios que favorezcan la adaptación y el encaje del individuo en la organización.

Por otro lado, (García, M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay J., 2016) evalúan los riesgos psicosociales de los docentes universitarios e identificar áreas de mejora para una organización saludable en una muestra de 621 docentes de la Universidad de A Coruña. Para ello se aplicó el cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) adaptado a población española (Método ISTAS21). Los resultados mostraron una situación desfavorable para la salud en cinco dimensiones psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. Por el contrario, se constató una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo. También se comprobó que no existe un único perfil de profesor universitario en riesgo psicosocial, podemos concluir que los principales problemas del colectivo docente estudiado en relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial derivados de las características de la organización del trabajo son: a) las altas exigencias psicológicas, b) la baja estima y c) el alta doble presencia. Como “otras exposiciones problemáticas” (amarillo), se encuentra la relacionada con la alta inseguridad en el empleo y el bajo apoyo social y calidad de liderazgo. Por el contrario, se considera favorable (verde) la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Esta investigación muestra también que los niveles de exposición a los diferentes riesgos psicosociales están relacionados con factores sociodemográficos y socio laborales.

Para reconocer, (Vallellano, M. & Rubio, S., 2018), Participaron voluntariamente en este estudio 88 mujeres (22 trabajadoras sociales, 18 educadoras sociales y 48 profesoras de enseñanza primaria), quienes completaron un cuestionario sociodemográfico, el Cuestionario

de Carga Mental (CarMen-Q) y la Escala de Satisfacción Laboral (JSS), e investigan sobre la carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria, con el fin de comparar el grado subjetivo de carga mental y de satisfacción laboral en 3 grupos de mujeres profesionales: trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de educación primaria, todas del ámbito público en Madrid, España. Como resultado se reconoce que el trabajo social se considera una profesión con alto riesgo de sufrir estrés laboral debido a la carga mental y emocional que implica. Pero, aunque el estrés ha sido comparado numerosas veces en profesiones como la enfermería y, en menor medida, con la docencia, aún no se ha tenido en cuenta la carga mental. Se observó una mayor puntuación en el cuestionario de carga mental en las trabajadoras sociales en comparación con las profesoras de primaria, especialmente respecto a la percepción de demandas cognitivas, demandas temporales y exigencias de rendimiento.

Una escala más ajustada es hecha por (González, M., Landero, R. & Quezada, L., 2019), presentan una escala de tolerancia al estrés: propiedades psicométricas en muestra mexicana; la primera de 225 personas, con edad promedio de 34.1 años ($DE = 13.9$), el 71.6% mujeres y el 28.4% hombres. La muestra 2 se compone de 384 universitarios, con edad promedio de 19.4 años ($DE = 3.1$) el 73.2% mujeres y el 26.8% hombres. En relación con estrés percibido y edad, definiendo la tolerancia al estrés como la capacidad para experimentar y resistir estados psicológicos negativos. Recientemente ha sido estudiada en relación con diversos aspectos psicopatológicos, pero no de forma suficiente con otras variables no clínicas, entre ellas la edad y evaluar las propiedades psicométricas de la escala de tolerancia al estrés en muestras mexicanas, evaluando su relación con el estrés percibido y comparando sus puntuaciones por grupos de edad, se confirmó la estructura de 4 factores con uno de segundo orden. Las correlaciones entre la mayoría de las subescalas de tolerancia al estrés fueron significativas en

ambas muestras, al igual que las correlaciones (negativas) entre estrés percibido y tolerancia al estrés.

4.2. Antecedentes Nacionales:

(Gómez-Ortiz, Viviola, & Moreno, Lorena.,2009) Investigan, sobre los factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia, donde identificó la prevalencia de factores psicosociales laborales (FPL), medidos con el JCQ (Job Content Questionnaire) y el ERI (Effort- Reward Imbalance Questionnaire), en profesores escolares de colegios privados en Bogotá; se evaluó la relación entre estos FPL con salud mental y presión arterial. El estudio fue transversal y correlacional. 251 maestros contestaron los cuestionarios JCQ y ERI y el Cuestionario General de Salud de Goldberg. La presión arterial se midió usando monitores digitales de muñeca. Los resultados confirmaron que los maestros escolares colombianos presentan un alto riesgo de trabajar en condiciones psicosociales laborales adversas, y que estas condiciones se relacionan con indicadores negativos de salud. Entre el 54% y el 22% de la muestra (según los dos criterios de evaluación de los factores psicosociales laborales) presentan condiciones psicosociales laborales negativas. Sobre los factores psicosociales reportados vale la pena destacar que los maestros colombianos contrastan con otros grupos nacionales e internacionales, por percibir más demandas, pero también más control de las mismas, más esfuerzo y sobre compromiso. A pesar de esto, alrededor de un cuarto de los participantes percibe un desbalance entre esas demandas y sus posibilidades de control, y entre el esfuerzo que hacen y las recompensas que reciben a cambio. Además, parecen comprometerse demasiado con sus trabajos, lo cual ha demostrado incrementar la percepción de esfuerzo y los riesgos para la salud.

(Nader, M., Peña, S.& Sánchez, E., 2014). Evalúan la predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo a 240 personas (109 hombres y 131 mujeres), en Ibagué, Tolima, Colombia, con cuatro instrumentos: Work Environment Scale (Moos, 2003), Job Description Questionnaire (Hackman y Oldham, 1975), Short Dispositional Flow Scale (Jackson, Eklund y Martin, 2010) y Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985), para determinar si la percepción del clima social, la descripción del trabajo (significación, responsabilidad y conocimiento de resultados) y la experiencia de fluidez (Flow) permiten predecir la satisfacción y el bienestar en el trabajo. Se diseñaron 2 modelos teóricos, uno de ellos con efectos directos del clima social y la descripción del trabajo sobre la satisfacción y el bienestar, y otro con la variable flow como mediadora, estimados mediante ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que la percepción del clima social es un buen predictor de satisfacción en las organizaciones.

(Gómez et al., 2017), investigan sobre la satisfacción laboral y el capital psicológico, que contribuyen positivamente al bienestar psicológico de los trabajadores, con una muestra estuvo compuesta por 111 trabajadores (36 mujeres y 75 hombres), en Chía, Cundinamarca, Colombia, utilizando el instrumento para evaluar el capital psicológico (IPSICAP; Luthans et al., 2007; adaptación colombiana de Delgado, Devia y Martínez, 2011) y el Cuestionario de satisfacción en el trabajo (Gómez, 2013). Los resultados mostraron una relación inversa entre las variables predictoras (satisfacción laboral y capital psicológico) y la variable dependiente (síndrome de burnout). De acuerdo con los análisis, las variables predictoras explican el 24% de la varianza del modelo; además, el modelo representó el 35% de la varianza cuando la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout fue evaluada como variable dependiente. Estos resultados evidencian beneficios potenciales en los programas dirigidos a promover la satisfacción laboral y el capital psicológico en el contexto organizacional que establece una

relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y las variables de capital psicológico y síndrome de burnout.

(Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S., 2018), Investigan en establecer la adaptación lingüística, validez y fiabilidad de la escala de estrés en docentes de instituciones educativas del Municipio de Cúcuta, Norte de Santander que tienen matriculados niños en situación de discapacidad según registro de la Secretaría de educación Municipal. Con la escala de estrés docente ED-6 (Gutiérrez, Moran, Sanz, 2005), definiendo que la escala de estrés docente para profesionales que orientan clase a niños y jóvenes en situación de discapacidad es válida y fiable (coeficiente alfa de 0,9142), con alto poder discriminante y validez de criterio (correlación canónica=0,797); tiende en gran medida a la unidimensionalidad, midiendo un único constructo estrés; los ítems presentan un grado de saturación igual o superior a 0.40. La escala tiene cualidades suficientes para ser utilizada con fines de detección precoz de problemas de estrés en el docente que orienta clases a niños y jóvenes en situación de discapacidad, para una intervención temprana; información sobre el nivel de malestar del docente, posibles causas que permitan implementar programas de prevención.

4.2. Antecedentes Regionales

Manrique, N, & Calderón, Y. (2008) Investigan sobre los factores de riesgo psicosociales que están afectando a los docentes de primaria y secundaria que laboran en las Instituciones Educativas de la comuna seis del municipio de Neiva, dirigida a 60 de estos empleados, lo cual representó un potencial encuestado del 21.42 % del total de la unidad de trabajo directa. Esta cantidad y porcentaje además de ser suficiente, resultó ser muy apropiado para obtener unos datos confiables. De ellos 35 son de educación básica primaria y los restantes 25 de educación básica secundaria, para la recolección de la información fue el denominado "Cuestionario para

la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" elaborado en 1996 por el entonces denominado Ministerio del Trabajo y la Universidad Javeriana; según se plantea en el cuestionario aplicado, la cantidad de riesgos medios obtenidos en los resultados de los distintos temas evaluados en este cuestionario, se encuentra que la categoría denominada como Características de la organización obtuvo un valor que asciende al 59%; la categoría denominada Contenido de la tarea llega al alarmante 70%; en temas o categoría del Total de las condiciones de la tarea supera todas las expectativas y llega hasta un 75%; así también, las Condiciones internas del trabajo es calificada con otro valor semejante al 70%. Ante tal situación encontrada y ante la que no se esperaban encontrar resultados tan elevados, se considera que, en estos cuatro temas o categorías contempladas dentro de este cuestionario, es donde se encuentra un evidente y abundante factor de riesgo alto, por lo que se hace necesaria de manera inmediata, tanto la sensibilización como la atención no sólo de los maestros sino de los demás miembros de estas comunidades educativas. Se debe entender que estos educadores están siendo afectados en estos aspectos, los cual les está dejando una gran variedad de consecuencias, entre ellas que no pueden o no logran desarrollar su actividad laboral a cabalidad, estrés, Burnout, tecnoestrés, y muchas más. Llegando a descubrir que temas como: Características de la organización, Contenido de la tarea, Condiciones de la tarea y las Condiciones internas del trabajo, son los que más están afectando a esta población y se encuentran en alto riesgo.

Acuña, M. & Monje, N. (2008) Buscan identificar los factores psicosociales a los que están expuestos los Docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón, los datos se recolectaron a través de la Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales, elaborada por Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Berján Bahamón, validado por la ARP del Seguro Social, a 36 docentes, distribuidos así: Hombres: 12, Mujeres. 24, los resultados Área 1 (Contenido de la Tarea), que fue calificada con un Grado de Peligrosidad

BAJO, los Grupos que tenían una vinculación entre 21 y 25 años y los de 26 y más años fueron los que le dieron un valor del 25%, al igual, con el mismo porcentaje, resulto el Área 2 Relaciones Humanas, Área 3 –Organización del Tiempo de Trabajo que obtuvo una peligrosidad ALTO, se pudo determinar que el 31,8% de los Docentes con una vinculación de 26 años o más le dieron esta categoría. El Área 4 – Gestión Personal categorizada con una Peligrosidad de MEDIO, la población entre los 21 a 25 años de vinculación a la docencia y los de 26 años y más la calificó con un 28,6% el Grado de Peligrosidad Medio. Área 5: Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes de la misma manera el 27,3% de los Docentes refirieron estar expuestos a un Grado de Peligrosidad Global de los Factores de Riesgo Psicosociales ALTO, y corresponde a los que tienen un Tiempo de Vinculación entre 26 y más años.

5. Objetivos

5.1. Objetivo general:

Identificar la tolerancia al estrés laboral en las instituciones educativas públicas de bachillerato del sector urbano, jornada diurna de la ciudad de Neiva-Huila- Colombia.

5.2. Objetivos específicos:

Caracterizar los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna y como la tolerancia al estrés alude al trabajo.

Analizar las variables edad y sexo como parámetro estadístico de la tolerancia al estrés laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna y como alude al trabajo.

Relacionar la categoría de tolerancia al estrés con respecto a los años trabajados por parte de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna y como alude al trabajo.

6. Referente o Marco teórico

6.1. Marco Conceptual

Estrés laboral:

En una revisión sistemática elaborada por Osorio, J. & Cárdenas, L. (2016), desglosa el estrés ha despertado el interés de investigadores del área de la salud, por su consideración como la “enfermedad del siglo veinte” (Aniței, Stoica y Samsonescu, 2013, p. 1011), fenómeno que es vigente en el siglo XXI y considerado importante en la legislación colombiana como enfermedad laboral (República de Colombia, 2009), derivada de trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc. La relación establecida entre estrés y los trabajos con efectos psicosociales, remite a los conceptos de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales; siguiendo a Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998) los factores psicosociales son aquellas condiciones tanto intralaborales como extralaborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés cuando (Moreno y Báez, 2010), se constituyen en factores psicosociales de riesgo. En ese sentido, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de

riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p. 50). Diversos estudios definen el estrés como un patrón de respuestas del organismo frente a exigencias externas (Levi, 1998; Lu et al., 2015; García-Herrero, Mariscalá, Gutiérrez, y Ritzel, 2013). Por su parte, McGrath y Altman (1970) definen el estrés como un “desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta”. (García-Herrero, Mariscalá, Gutiérrez y Ritzel, 2013, p. 214), así mismo se le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (Pasca y Wagner, 2012, p. 379). En resumen, las definiciones de estrés giran en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc.; Beehr y Neuman, (1978); López de Caro (1985) citados por Cuevas-Torres y García-Ramos (2012) hablan del uso frecuente de este concepto a pesar de no existir una definición conceptual común sobre estrés laboral. Por otro lado, existen modelos para explicar el estrés laboral, como es el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), el modelo demandas-control de Karasek (1979), siendo estos el fundamento para definir el estrés en muchos estudios, asignando mayor valor a la descripción de modelo que al concepto general sobre estrés, lo cual lleva aún más a ampliar sus conceptualizaciones. Así mismo se observa la asociación del concepto de estrés con variables como satisfacción laboral (Brattig, Schablon, Nienhaus y Peters, 2014; Khalatbari, Ghorbanshiroudi y Firouzbakhsh, 2013) y problemas musculoesqueléticos (Hauke, Flintrop, Brun y Rugulies, 2011) que llevan a pensar el estrés como causa o consecuencia de estas variables.

Las fuentes de estrés son “aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores, por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés” (Ramos

& Jordao, 2015,). Dichas fuentes de estrés laboral pueden variar según la visión del estudio, puesto que existen investigaciones que han abordado la vivencia de estrés desde el punto de vista individual del trabajador, mientras que otros estudios lo abordan desde un punto colectivo (Ramos & Jordao, 2014).

(Mansilla & Favieres , 2016) han visto como el resultado de la interacción entre las demandas en el trabajo y control que el trabajador ejerce sobre él. El estrés laboral o alto estrés surge cuando las relaciones entre las demandas y el control son el bajo estrés (baja demanda y alto control). También se ha visto la interacción entre las demandas de trabajo, el control del trabajador y el apoyo social. De tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto del estrés, mientras un nivel bajo lo aumenta. El apoyo social es la ayuda que pueden dar los superiores y compañeros de trabajo, cuando es adecuado puede amortiguar parte estrés generado por la combinación de las altas exigencias laborales y el bajo control sobre el trabajo. También el estrés laboral puede ser debido al desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlas, es decir a la falta de ajuste entre las habilidades y capacidades de trabajador y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar. Incluso se ha observado que en otras ocasiones el estrés laboral se produce cuando el trabajador realiza un alto esfuerzo y recibe una baja recompensa. El alto esfuerzo en el trabajo puede ser extrínseco (demandas y obligaciones) o intrínseco (alta motivación con afrontamiento). Y la baja recompensa está en función de tres tipos de recompensas fundamentales: dinero, estima, y control del status. El estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida.

Los mecanismos de afrontamiento al estrés laboral:

Los mecanismos de afrontamiento al estrés laboral son aquellos esfuerzos cognitivos conductuales que realiza cada persona para afrontar determinada situación. Los mismos son cambiantes en función del contexto y con base a experiencias y resultados anteriormente obtenidos de su uso. Pueden estar orientados a la acción, enfocados en la solución del problema a través de un plan de acción que permita gestionar la fuente de estrés (Castaño & León del Barco, 2010) o, pueden estar orientados a la regulación mental a través de un cambio o regulación en las emociones negativas (ira, tristeza, etc.) resultantes de la percepción de la situación de estrés (Martínez, Piqueras & inglés, 2011), citado por (Ramos, Pantoja, Tejera, & Gonzalez, 2019).

Psicología Positiva:

Se entiende por psicología positiva el estudio científico del bienestar humano, así como las fortalezas que permiten a los individuos, las comunidades y las sociedades prosperar (Seligman y Csikszentmihalyi 2000). El campo de la psicología positiva se basa en que la gente quiere tener una vida llena afectos positivos y de satisfacción (bienestar hedónico), así como tener una vida llena de significado (bienestar eudaemónico), cultivar lo mejor dentro de ellos mismos y mejorar sus experiencias de amor, trabajo y diversión. (Mesurado, B., 2017)

Salud Mental Positiva:

(Vázquez & Hervás, 2009) Plantean que la salud mental es obviamente algo más que la ausencia de trastornos mentales. Como parte de un esfuerzo pionero que viene realizando el gobierno escocés en los últimos años por introducir estos conceptos en las prácticas clínicas de su país, se define la salud mental como: “la resiliencia mental y espiritual que nos permite disfrutar de la vida y sobrevivir al dolor, la decepción y la tristeza. Es un sentimiento positivo

de bienestar y una creencia subyacente en uno mismo y en la propia dignidad y de los demás".
Scottish Executive (2005).

La salud mental implica un estado emocional positivo, y un modo de pensar compasivo sobre nosotros mismos y los demás, poseer expectativas de un futuro positivo y, en general, un modo adaptativo de interpretar la realidad. Pero también supone disponer de recursos para afrontar adversidades y, aún más importante para desarrollarnos como seres humanos.

Persona Resistente:

(Salvatore & Martinez, 2009) dice que el patrón de personalidad resistente consiste en una serie de actitudes y acciones que ayudan a transformar las situaciones estresantes de potenciales desastres a oportunidades de crecimiento, bajo las tres actitudes que constituyen la personalidad resistente son compromiso, control y reto. El compromiso es la creencia de que, a medida que los acontecimientos estresantes aumentan, es importante implicarse con las personas, las cosas y el entorno, en lugar de desvincularse, aislarse, o alienarse de los mismos. La actitud de control tiene que ver con la creencia de que es mejor seguir luchando por tener una influencia en los resultados de los sucesos que pasan alrededor, en lugar de caer en la pasividad y la impotencia. Finalmente, la actitud de reto significa asumir que la vida tiene una faceta estresante por naturaleza y querer aprender continuamente de la experiencia, ya sea ésta positiva o negativa, en lugar de vivir siempre sobre seguro, evitando las incertidumbres y posibles amenazas. Estas tres actitudes que conforman el patrón de la personalidad resistente. (Maddi, 1998)

El coraje y la motivación de las actitudes resistentes facilitan el difícil trabajo que es necesario para transformar los estresores en oportunidades de crecimiento o ventajas (Maddi, 2002). Este proceso complicado implica tanto unas acciones resistentes de afrontamiento, apoyo social y autocuidado como unas actitudes resistentes, que también forman parte del patrón global de la

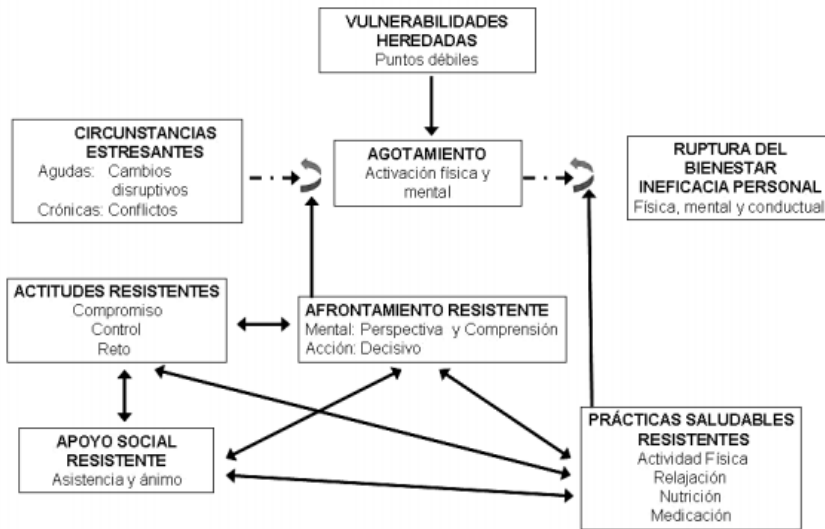
personalidad resistente. El Afrontamiento resistente consiste en tratar las circunstancias estresantes como problemas que han de ser resueltos en vez de ser evitados.

El apoyo social resistente se fundamenta en una interacción con los demás en la que se da y se recibe ayuda y ánimo en vez de actuar de forma competitiva o sobreprotectora. El Autocuidado resistente tiene que ver con el mantenimiento de un nivel óptimo de energía o activación (a través de las propias pautas de relajación, nutrición y ejercicio físico), que facilita las acciones previamente mencionadas de afrontamiento y de apoyo social. En conjunto, el patrón de estas actitudes y acciones resistentes facilita la toma de conciencia de que es uno mismo el que formula el significado de su propia vida mediante las decisiones que toma, y de que elegir regularmente el futuro, a pesar de la ansiedad que la incertidumbre asociada implica, conduce a la vida más vibrante.

El modelo de la personalidad resistente, muestra que los factores de vulnerabilidad y los factores protectores influyen en el bienestar. A medida que los estresores se acumulan, la tensión puede llegar a ser lo suficientemente intensa y prolongada como para agotar los recursos corporales, lo que aumenta el riesgo de disfunciones en forma de enfermedades físicas, trastornos psicológicos y/o conductuales, sobre todo si existe una vulnerabilidad heredada. (Salvatore & Martinez, 2009)

Grafica 1. Modelo de la persona resistente.

Figura 1. Modelo de la personalidad resistente



Fuente: (Salvatore & Martinez, 2009)

No obstante, hay un sistema de prevención en el que las actitudes resistentes motivan a las personas a reaccionar ante las situaciones de estrés con un tipo de afrontamiento, unas interacciones de apoyo social y unos patrones de autocuidado eficaces. Las flechas en ambos sentidos que relacionan los componentes del sistema de prevención de la personalidad resistente reflejan la naturaleza transaccional de dichos componentes. Los bucles indican en dónde se produce el efecto amortiguador del estrés. Las actitudes resistentes no sólo motivan las habilidades de afrontamiento, apoyo social y autocuidado resistentes, sino que, además, la práctica de estas habilidades resistentes (como en el programa de entrenamiento) y el reflexionar sobre ellas debidamente, fortalece las actitudes resistentes que ayudarán a mantener todo el proceso en funcionamiento. (Salvatore & Martinez, 2009)

Tolerancia al estrés laboral:

Tolerancia al estrés: “Seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad.” (Ansorena Cao, 1996, pág.192). La tolerancia al estrés es otro de los factores que mide la eficacia del trabajador. La capacidad para entregar los trabajos en hora, saber manejar el estrés y la presión son factores que las empresas tienen en cuenta en los procesos de selección. La tolerancia al estrés se maneja trabajando la concentración y la relajación. (Quetglas Pérez , 2015)

El Dr. Todd Kashdan, profesor y científico principal de la Universidad George Mason, explica: “La tolerancia al estrés tiende a determinar si esa persona actuará sobre su curiosidad de forma significativa o si se desanimará y pasará a otra cosa”, citado por: (Merck, 2018)

Esta tolerancia se define en términos generales como la capacidad de una persona para hacer frente a situaciones difíciles. Dado que nos centramos en el lugar de trabajo, podemos definir con más precisión la tolerancia al estrés como un rasgo que permite a un empleado acercarse a lo desconocido con coraje y perseverancia y tener interés en correr riesgos calculados. (Merck, 2018)

La tolerancia al estrés como barrera a la curiosidad, por lo tanto, cuando alguien lo hace muy bien en tres dimensiones de la curiosidad (impulso por conocer, creatividad en la resolución de problemas y mentalidad abierta a otras ideas), pero no tanto en tolerancia al estrés, puede parecer tener menos curiosidad, en general, que quien tolere bien el estrés. Y es que esta tolerancia es necesaria para activar las otras dimensiones, y así pasar del interés inicial a una práctica activa de la curiosidad. (Merck, 2018)

Además, ser curioso es beneficioso no solo para los empleados, sino también para la empresa. Según Andreas Steinle, director gerente del Zukunftsinstitut Workshop GmbH, esta cualidad es la estrategia más eficaz para hacer frente al estrés en el lugar de trabajo. “Te da la fuerza y el

aplomo necesarios para lidiar con lo inesperado. Una mente curiosa no teme los caminos inciertos, sino que quiere saber qué hay más allá de la siguiente curva. Para las empresas, esta fuerza es esencial para sobrevivir en tiempos turbulentos”. Los compañeros de trabajo aprenden qué motiva de verdad a alguien y qué talentos y rasgos desconocidos podrían utilizarse en proyectos laborales, citado por: (Merck, 2018)

Rich Fernández fue anteriormente Director de aprendizaje y desarrollo organizativo en Google. Explica cómo la adaptación personal puede impactar en el rendimiento laboral de un empleado. En la adaptación y el cultivo de un rasgo como la tolerancia al estrés pueden influir ciertos factores que promueven esta resiliencia, como el optimismo, la capacidad de mantenerse en equilibrio y de manejar emociones fuertes o difíciles, y la sensación de seguridad y apoyo. Para crear una cultura positiva en el lugar de trabajo. Stumm lo explica así: “Si sacas a tu gente de su contexto laboral de vez en cuando, les muestras algo nuevo y les permites explorar, volverán con ideas mucho mejores sobre cómo mejorar los procesos propios de la empresa y cómo hacerla avanzar”, citado por: (Merck, 2018).

Docencia secundaria:

Según la revista (Semana, 2019) Los docentes del sector público no solo asumen una asignación académica. También deben responsabilizarse de proyectos transversales: unos, obligatorios por ley; otros, asumidos por cada institución educativa. Esto, además de acompañar a los estudiantes y atender a los padres. Las aulas hoy incluyen estudiantes con discapacidad cognitiva o física, sin ningún apoyo profesional especializado en general. Eso lleva a que el

docente oficial deba preparar y evaluar diversas actividades. El Decreto Ley 1278 de 2002 establece una tabla salarial, y el maestro se vincula en los niveles A de cada grado. Grado 1: normalista o tecnólogo en educación; grado 2: licenciado o profesional de otra área, estos últimos deben acreditar estudios en pedagogía; grado 3: magíster o doctor, que se diferencian en la tabla salarial. Hay tres movimientos en el escalafón: ascenso, reubicación y mejoramiento salarial. Para ascender o reubicarse, el docente presenta una prueba que debe superar con más de 80 puntos. Inicialmente se hacía escrita, Evaluación de Competencias. Desde hace cuatro años, se efectúa una Evaluación con Carácter Diagnóstico y Formativo, que incluye un video de clase o práctica pedagógica, equivalente al 80 %. El restante 20 % corresponde a una autoevaluación, una encuesta a estudiantes y el promedio de las dos últimas evaluaciones de desempeño. El año pasado no hubo, pero por petición de Fecode el ministerio volverá a realizar una en 2019. Para las definitivas, este tipo de vacantes se provee por medio de dos mecanismos: vinculación de docentes en periodo de prueba y Banco de la Excelencia. Las vacantes temporales provienen de alguna situación administrativa que aleja al docente titular de manera transitoria.

Desde la expedición de la Ley 115 de 1994, la Ley General de Educación, en concordancia con el Decreto 1278 de 2002 Estatuto de Profesionalización Docente, se requiere poseer entre otros requisitos, títulos de Licenciado en Educación, Profesional Universitario diferente al de Licenciado en Educación, de postgrado en educación, expedidos por una universidad o por una institución de educación superior nacional o extranjera, Tecnólogo en educación y el de normalista superior expedido por las normales reestructuradas, expresamente autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional; razón por la cual, las personas que aspiran a ejercer la docencia en el servicio educativo estatal. Así mismo, la ley dispone que el ejercicio de la profesión de educador corresponderá a la formación por él recibida. Para el efecto, las

instituciones de educación superior certificarán el nivel y área del conocimiento en que hizo énfasis el programa académico. De otra parte, la Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior dispone: “Artículo 24. El título, es el reconocimiento expreso de carácter académico, otorgado a una persona natural, a la culminación de un programa, por haber adquirido un saber determinado en una institución de educación superior. Tal reconocimiento se hará constar en un diploma.” Así las cosas, en atención a su consulta le informo que es la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación, la que define los títulos para ejercer la docencia en el sector oficial y dichos títulos definen el perfil académico del docente.

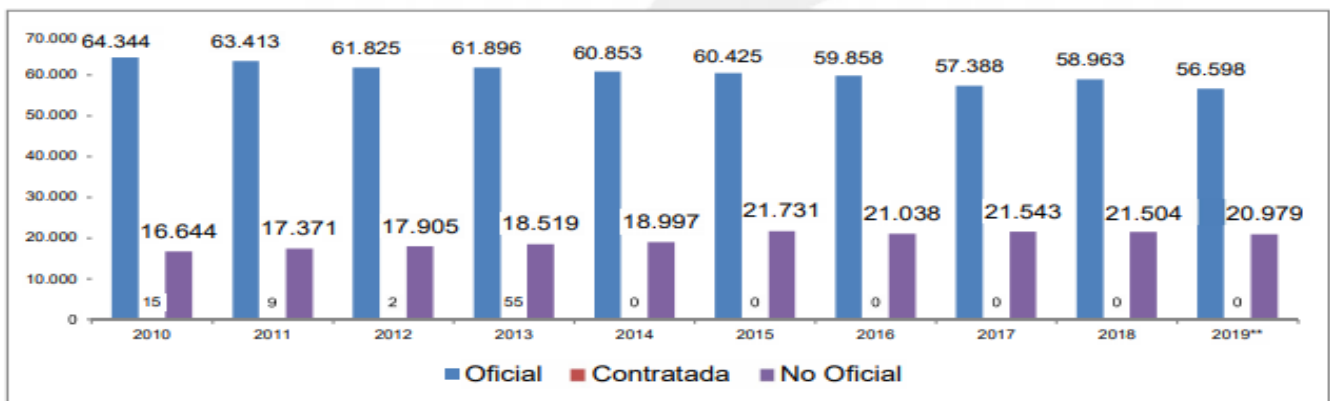
(Ministerio de Educación, 2015) manifiesto que, a partir de la expedición del Decreto 2277 de 1979, sólo podían ser nombrados para ejercer la docencia en instituciones educativas oficiales de educación, quienes poseían título docente o acreditaban estar inscritos en el Escalafón Nacional Docente. Los títulos exigidos eran: Peritos o Expertos en educación, Técnicos o Tecnólogos en educación con especialización en este nivel, Bachilleres pedagógicos, Licenciados en ciencias de la educación con especialización o con postgrado en este nivel, o Personal escalonado. Así las cosas, en atención a su consulta le informo que si la docente a que usted hace alusión, fue asimilada o inscrita en el Escalafón Docente dispuesto en el Decreto 2277 de 1979 en el nivel básico de secundaria con el título de Técnico Profesional Intermedio en Educación Pre-escolar (no es título de Tecnólogo en Educación) y ha estado ascendiendo en el Escalafón Docente con dicho título, sólo podría ascender hasta el grado 10; en atención a que en la estructura del Escalafón establecida en el Artículo 10 de dicha norma, los docentes con título de Técnico en Educación, sólo ascienden hasta el grado 10. De otra parte, para que la docente pueda ascender a los grados 11, 12, 13 y 14 del Escalafón dispuesto en el Decreto 2277 de 1979, tendría que adquirir uno de los siguientes títulos: Licenciado en Ciencias de la

Educación o de Profesional con título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación.

6.2. Marco Contextual

En la información de las instituciones públicas del sector urbano, en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia, desde la información hallada en la Secretaria de Educación Municipal de Neiva, 2020, así:

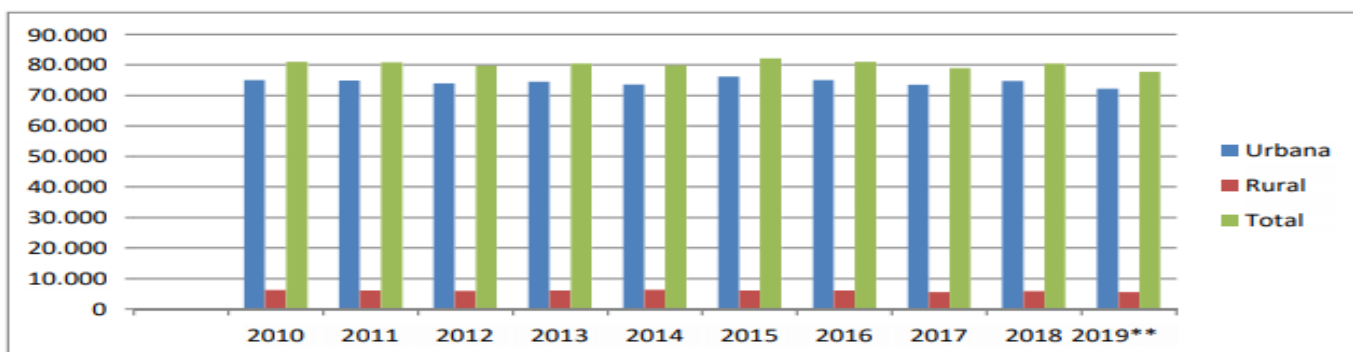
Grafica 2. Evolución de la Matrícula por Sector 2010 – 2019.



Fuente: (Ministerio de Educación Nacional, Subdirección de Acceso, 2020)

La grafica se evidencia, que hay 77.577 estudiantes Matriculados, de los cuales el 73,0% (56.598) corresponde a Matrícula Oficial de la población estudiantil de Neiva- Huila- Colombia, por ende, demuestra que dos tercios de la población estudiantil pertenece a colegios públicos, así:

Gráfico 3. Evolución de la Matrícula por Zona 2010 – 2019.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Subdirección de Acceso, 2020

Seguidamente, el 93,0% (72.132) de los estudiantes reciben atención en zonas urbanas del municipio de Neiva en el 2019.

Tabla 1. Matrícula por zona y nivel educativo año 2018 y 2019.

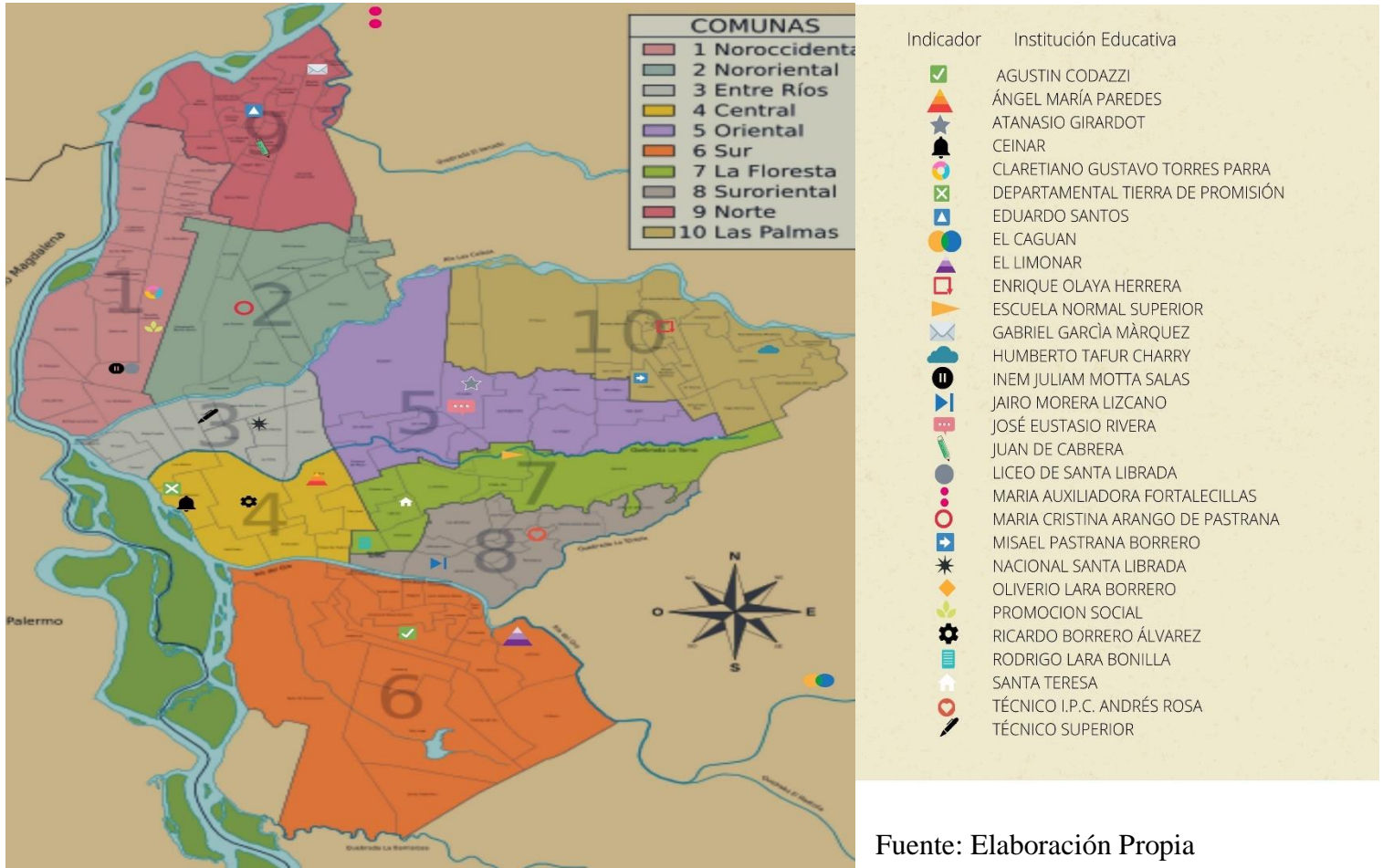
Nivel	AÑO 2018			AÑO 2019**		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Pre y Jardín	2.675	57	2.732	2.504	0	2.504
Transición	5.763	448	6.211	5.528	436	5.964
Primaria + Acel	31.281	2.577	33.858	30.128	2.449	32.577
Secundaria	24.936	1.964	26.900	24.640	1.924	26.564
Media	10.105	661	10.766	9.332	636	9.968
Básica (0-9)	61.980	4.989	66.969	60.296	4.809	65.105
Total	74.760	5.707	80.467	72.132	5.445	77.577

Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Subdirección de Acceso, 2020

Indicando que, los datos están basados en el nivel de Secundaria, Media y Básica (grados de 0 a 9), su comportamiento es de la siguiente manera desglosado; en Secundaria hay un descenso de 336 estudiantes matriculados con relación al 2018, lo que interpreta una disminución porcentual del 1%. En el nivel de Media, la disminución fue de 798 jóvenes, que determinan una rebaja del 7% en la matrícula de este nivel respecto al 2018; en el nivel de Básica (de 0 a 9 grado), encontrando así que en el 2019 en la zona urbana de la ciudad de Neiva hay un 52 % o 94.268, que equivale

a los estudiantes matriculados en el sector educativo oficial entre secundaria (6°, 7°, 8° y 9°) y media (10° y 11°). Para cumplir con este servicio, la ciudad de Neiva cuenta con 31 Instituciones Educativas Publicas, así:

Figura 1. Mapa de Neiva dividido por Comunas e Instituciones Educativas Publicas que participaron en el muestreo



Fuente: Elaboración Propia

7. Metodología

7.1. Tipo de investigación

Es una investigación cuantitativa no experimental, correlacional y transversal. Se delimita la información de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, como: institución de trabajo, antigüedad

o años de experiencia laboral, edad, sexo, estrato socioeconómico, formación académica y la Escala de Estrés Docente ED- 6, para realizar una caracterización de los docentes y reconocer el grado de tolerancia del estrés laboral docente de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia, para así relacionar las variables edad, sexo y los años trabajados como parámetro estadístico de la tolerancia al estrés laboral.

7.2. Fuentes de información

La fuente de información utilizada es secundaria, tiene como principio recopilar, resumir y reorganizar información contenida en las fuentes primarias. Fueron creadas para facilitar el proceso de consulta, agilizando el acceso un mayor número de fuentes en un menor tiempo (Replinger, 2017). Son esencialmente investigaciones y estudios académicos; que recolectan principios o bases de otros autores y reposa en archivos, boletines estadísticos, libros, internet, revistas, journal.

7.3. Instrumentos utilizados y tipo de procesamiento

Se utiliza la Escala de estrés docente ED-6 (Gutiérrez, Moran, Sanz, 2005), adaptada en Colombia por (Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S., 2018) compuesta por 76 ítems con afirmaciones (positivas y negativas) ofreciendo cinco alternativas de respuesta en escala Likert en las cuales los docentes manifestaron total acuerdo expresado en puntaje igual a 5 o total desacuerdo expresado en puntaje igual a 1. La escala, tiene cualidades suficientes para ser utilizada con fines de detección precoz de problemas de estrés en el docente que orienta clases a niños y jóvenes e información sobre el nivel de malestar del docente.

7.4. Población y tamaño de la muestra

De los 1044 docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva - Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna. Se aplicaron a 67 docentes de bachillerato, bajo un muestreo no probabilístico tipo bola de nieve consta según (Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P., 2014) en:

Definir un programa de participación y describir el proceso por el cual un individuo invita o remite a otros a participar, lo cual se establece con la Secretaria de Educación Municipal una invitación formal a participar en la investigación.

Identificar grupos u organizaciones que puedan proporcionar acceso a ciertos individuos que se ajusten a las características del estudio, la Secretaria de Educación Municipal es quien nos soporta de una base de datos de todos los docentes de enseñanza bachiller en colegios públicos.

Obtener los contactos iniciales y pedirles que participen, así se diligencia un formato en google forms, adjuntándolo a cada correo de la base de datos, invitando a participar con el diligenciamiento del instrumento.

Pedir a los participantes que accedan a otros contactos, una vez finalizada la entrevista, y a su vez, asegurar la diversidad de contactos seleccionando adecuadamente a los individuos iniciales y alentándolos a recomendar el estudio a alguien más.

Contando con la voluntad de participación y aplicación del instrumento del docente, por correo electrónico, ya que están motivados para responder, siendo la decisión propia de la muestra desarrollar el instrumento. Son (39 – 58,2% mujeres, 28- 41,8 % hombres), en edades entre 27 y 65 años de edad del docente.

8. Limitaciones

La baja participación por parte de los docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Neiva Huila en la zona urbana, dado que la información se envió en repetidas ocasiones a los correos electrónicos de la población docente, lo que podría puede ser por que la carga laboral los sobresaturada dado al cambio de modalidad virtual, ya que no les permite dedicar el tiempo específico a resolver la escala o falta de interés por participar, así mismo, el instrumento ha tardado siete meses en etapa de aplicación para una muestra de 67 docentes, lo que demuestra el ausentismo de la población docente en diligenciar y efectuar la ejecución del instrumento.

Igualmente, los inconvenientes al realizar la tesis con la pandemia COVID-19 debido a la virtualidad y no tuvo buena acogida por el personal docente, ya que el recurso limitado es el correo electrónico del docente y se debía esperar a que los docentes accedieran al correo, revisaran su correo y respondieran voluntariamente la Escala de Estrés Docente ED-6, por ende, no pudimos tener un contacto cercano con los docentes, generar una intensificación y masificación por otros medios electrónicos para acceder a más población docente lo que llevo alcanzar una muestra ideal del instrumento aplicado.

Además, la falta de un instrumento específico que evalué la tolerancia del estrés docente, al que se tenga acceso y por ende se calcula el estrés docente, para así inferir desde sus resultados y las categorías sobre la tolerancia del estrés docente, al ver el grado de estrés del docente como aquella excesiva activación psicológica y física que padecen los docentes como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales.

9. Resultados

En los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, se caracteriza datos básicos como: Edad (años), sexo, estado civil, estrato socio económico de su residencia, comuna de su residencia, nivel de formación, Institución Pública de la ciudad de Neiva – Huila en la que labora actualmente, Tiempo de experiencia en años en su rol como docente; de 67 docentes que es la base muestral, corresponde así:

Basados en la Ley de Sturges, para organizar la agrupación de datos por edad, para clasificar en orden la muestra etaria de docentes participantes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

Tabla 1. Edades de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	27-32	15	22,4	22,4	22,4
	33-38	12	17,9	17,9	40,3
	39-44	13	19,4	19,4	59,7
	45-50	8	11,9	11,9	71,6
	52-56	9	13,4	13,4	85,1
	57-62	8	11,9	11,9	97,0
	62-67	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

Las edades de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna son variadas entre los 27 a los 65 años de edad, el 57, 9% está entre los 27 a los 44 años de edad y el restante entre 45 a 65 años, lo que

indica grupos de edad ecléctica de la muestra, donde demuestra la pluralidad de edades que se encuentran en las instituciones educativas.

Se clasifica binomial el sexo de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna para comprender la incidencia de participación de los sexos.

Tabla 2. Sexo de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	28	41,8	41,8	41,8
	Mujer	39	58,2	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

El sexo de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, es ciertamente equilibrado, ya que el 58% son mujeres y el 42% son hombres; cabe aclarar que la pregunta es desde el concepto biologicista donde el cuerpo tiene características femeninas y masculinas, independiente mente de su identidad, genero u orientación sexual; con la intención de enfatizar en características propias de cada sexo, en el análisis de la tolerancia de estrés docente.

Se clasifica nominal el estado civil de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna para visibilizar el nivel relacional afectivo.

Tabla 3. Estado Civil de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado(a)	34	50,7	50,7	50,7
	Divorciado(a)/ Separado(a)	1	1,5	1,5	52,2
	Soltero(a)	15	22,4	22,4	74,6
	Unión Libre	16	23,9	23,9	98,5
	Vuido(a)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

El Estado Civil de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, es variado, pero la mitad de la muestra es casado(a), el 75% convive con su conyugue sea casado y en unión libre, y el 25% restante residen solos ya sean solteros, separados y viudos.

Se clasifica nominal el estrato socioeconómico de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna para dimensionar y comprender sus condiciones económicas y sociales de sus sectores habitados.

Tabla 4. Estrato económico de la residencia de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	3,0	3,0	3,0
	2	35	52,2	52,2	55,2
	3	21	31,3	31,3	86,6
	4	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

El Estrato económico de la residencia de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, es variado entre los

estratos 1 a 4 así la estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos., aunque la mitad de la muestra se ubica en el estrato 2 y el 44% en estratos 3 y 4.

Se clasifica nominal la comuna de residencia de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna para dimensionar y comprender sus condiciones económicas y sociales de sus sectores habitados.

Tabla 5. Comuna de la residencia de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	12	17,9	17,9	17,9
2	18	26,9	26,9	44,8
3	1	1,5	1,5	46,3
4	1	1,5	1,5	47,8
5	8	11,9	11,9	59,7
6	9	13,4	13,4	73,1
7	2	3,0	3,0	76,1
9	6	9,0	9,0	85,1
10	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

La comuna de la residencia de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, habitan entre las comunas 1 y 10 de la ciudad, el 85% de la muestra viven en las comunas, 2,1,10, 6 y 5 y el 25 % restante en 3,4,7 y 9; encontrando así más acogida por la muestra docente de la comuna 2 con un 27%.

Se clasifica nominal el nivel de formación los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna para reconocer su aprendizaje teórico y su formación a la enseñanza.

Tabla 6. Nivel de formación de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Especialista en ciencias de la educación	15	22,4	22,4	22,4
	Maestría en ciencias de la educación	32	47,8	47,8	70,1
	Profesional en ciencias de la educación	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

El Nivel de formación de la residencia de docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, demuestra que todos los docentes son profesionales en su labor o área de las asignaturas asignadas, sin embargo el 30% se mantiene en su nivel profesional, pero el 70% han realizado especializaciones o maestrías en el área de educación lo que indica la motivación frente al conocimiento y el buscar ayudas en la formación para la enseñanza y aprendizaje de las áreas de interés, la capacitación para el docente, es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos.

Se indaga la Institución Educativa Publica de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia del sector urbano jornada diurna para verificar si cumplen con los criterios de inclusión y visibilizar la participación docente.

Tabla 7. Institución Educativa en que laboran los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Agustín Codazzi	1	1,5	1,5	1,5
	Atanasio Girardot	1	1,5	1,5	3,0
	CEINAR	3	4,5	4,5	7,5
	Departamental Tierra de Promisión	2	3,0	3,0	10,4
	Eduardo Santos	3	4,5	4,5	14,9
	El Caguan	4	6,0	6,0	20,9
	Enrique Olaya Herrera	2	3,0	3,0	23,9
	Gabriel Garcia Marquez	1	1,5	1,5	25,4
	Humberto Tafur Charry	1	1,5	1,5	26,9
	INEM	15	22,4	22,4	49,3
	Instituto Técnico Superior	2	3,0	3,0	52,2
	José Eustasio Rivera	3	4,5	4,5	56,7
	Liceo de Santa Librada	8	11,9	11,9	68,7
	Limonar	1	1,5	1,5	70,1
	María Auxiliadora de Fortalecillas	7	10,4	10,4	80,6
	Misael Pastrana	1	1,5	1,5	82,1
	Oliverio Lara Borrero	2	3,0	3,0	85,1
	Promoción Social	1	1,5	1,5	86,6
	Ricardo Borrero Alvarez	1	1,5	1,5	88,1
	Roberto Durán Alvira	3	4,5	4,5	92,5
	Rodrigo Lara Bonilla	2	3,0	3,0	95,5
	San Antonio de Anaconia	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

Institución Educativa en que laboran los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna. Fuente, son amplias y variadas, pero la de más participación fue el IMEN, Liceo Santa Librada y María Auxiliadora de Fortalecillas, sin embargo la heterogeneidad de las instituciones educativas demuestra, que

esta muestra tiene fiabilidad en la pluralidad de docentes de diversas instituciones educativas de la ciudad, sin ningún tipo de sesgo de información o preferencia de institución educativa.

Basados en la Ley de Sturges, para organizar la agrupación de datos por años de la experiencia docente, para clasificar en orden la muestra en tiempo laborado de docentes participantes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

Tabla 8. Tiempo de experiencia en años de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-6	12	17,9	17,9	17,9
	7-12	15	22,4	22,4	40,3
	13-18	16	23,9	23,9	64,2
	19-24	6	9,0	9,0	73,1
	25-30	6	9,0	9,0	82,1
	31-35	6	9,0	9,0	91,0
	36-42	3	4,5	4,5	95,5
	43-47	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

El Tiempo de experiencia en años de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, presentan una experiencia amplia entre 1 a 44 años; el 64 % de la muestra de 1 a 18 años de experiencia docente, y el 36% cuentan con más de 18 años de experiencia, lo que evidencia la permanencia en la labor docente, en el proceso educativo, para obtener logros reales y efectivos, es altamente importante la relación docente-estudiante, la experiencia, enseña, que en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, base estructural del proceso educativo, debemos siempre aplicar algo que es muy humano y favorecedor, formando personas, seres humanos. Por

consiguiente, debemos entender que cada ser humano es un mundo distinto, que ve la realidad de acuerdo a su previo conocimiento adquirido.

Así, se reconoce cada característica sociodemográfica de la muestra docente, igualmente se aplicó la Escala de Estrés Docente ED-6 (Gutiérrez, Moran, Sanz, 2005), adaptada a Colombia por (Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S., 2018), es válida y fiable (coeficiente alfa de 0,9142), con alto poder discriminante y validez de criterio (correlación canónica=0,797); en la base muestral de la investigación, presenta una fiabilidad de 0,944, demostrando consistencia interna alta de la aplicación muestral.

Tabla 9. Alfa de Cronbach, Escala de Estrés Docente ED-6

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,944	,942	76

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

Para poder hacer inferencias según los resultados de la Escala de Estrés Docente ED-6 y contrastar sus datos, se analiza bajo la correlación de Pearson y graficas de dispersión, con la edad, sexo y tiempo de experiencia laboral en docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna y como alude al trabajo.

Primeramente, se revisa la estimación de los resultados generales de la Escala de Estrés Docente ED-6, así:

Tabla 10. Resultados de la ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva-Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	60	89,6	89,6	89,6
	Moderado	5	7,5	7,5	97,0
	Normal	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

En los resultados de la ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, evidencia que el 90% de la muestra, evidencia resultados altos de estrés docente y solo el 10% se encuentra con puntuaciones entre normales y moderadas, cabe resaltar, que la escala es de un total de 76 ítems agrupados en seis dimensiones: Ansiedad (18 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (11 ítems), Creencias desadaptativas (11 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems), lo que propone la escala, es medir estas seis dimensiones proporcionado un aproximado de estrés docente, demostrando que la tolerancia de estrés docente es bajo, ya que la mayoría de docentes tienen puntuaciones altas, ya que, toda situación de estrés laboral puede estar generada por: una respuesta ante presiones o tensiones a la que se ve sometido el docente, un estímulo que alerta situaciones indeseadas y un desequilibrio entre la exigencias del trabajo y sus capacidades individuales.

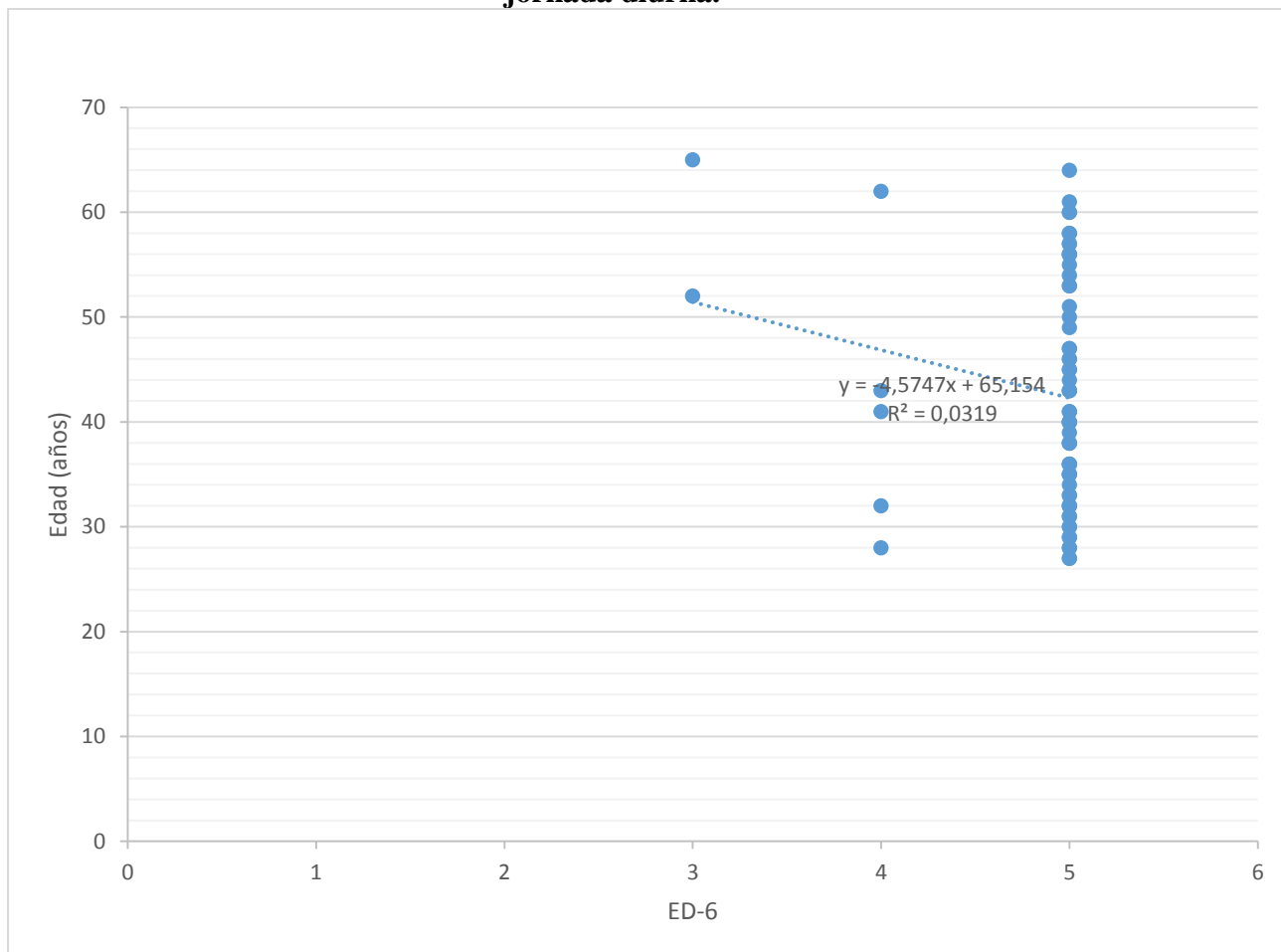
Igualmente, al correlacionar los datos de la ED-6:

Tabla 11. Correlación entre la edad con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		ED2	Edad (años)
ED-6	Correlación de Pearson	1	-,179
	Sig. (bilateral)		,148
	N	67	67
Edad (años)	Correlación de Pearson	-,179	1
	Sig. (bilateral)	,148	
	N	67	67

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

Grafica 5. Correlación entre la edad con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.



Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

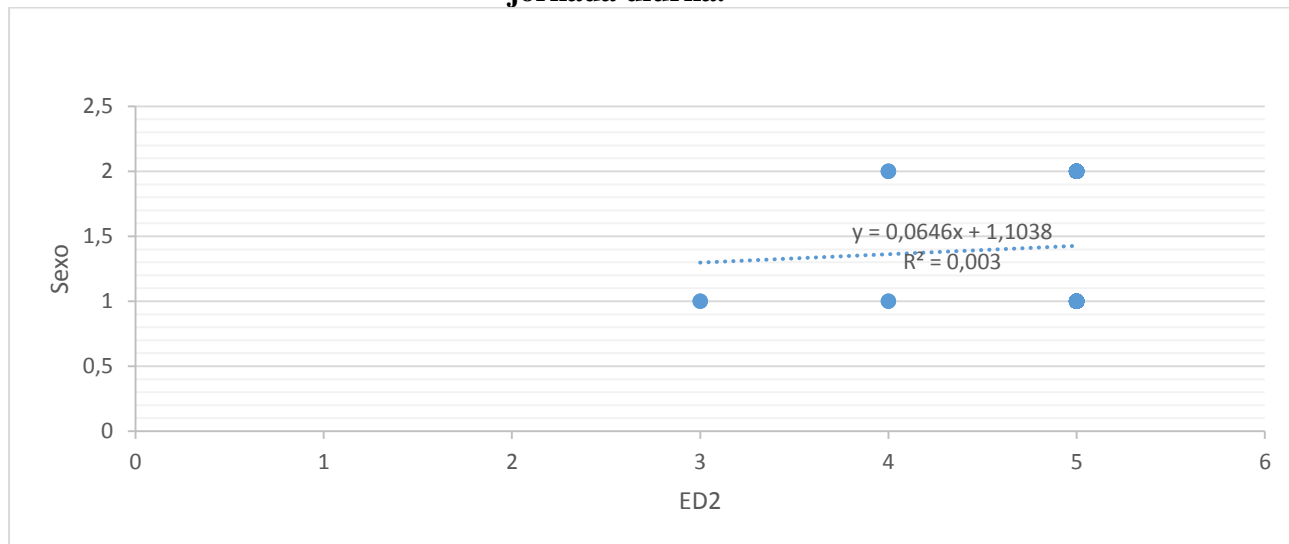
Los resultados de esta correlación entre la edad con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, demuestran que una correlación negativa o inversa no significativa, ya que la ED-6 presenta el 90% de la muestra puntuaciones altas, desde un rango de edades de 27 a 65 años de edad aproximadamente, lo que quiere decir que la edad no es un factor determinante al estrés docente evidenciado en la escala, ya que existe una continuidad en alto estrés docente, con una línea creciente tan solo del 0.03 demostrando que los mínimos sucesivos son muy escasos.

Tabla 12. Correlación entre el sexo con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		ED2	Sexo
ED-6	Correlación de Pearson	1	,055
	Sig. (bilateral)		,659
	N	67	67
Sexo	Correlación de Pearson	,055	1
	Sig. (bilateral)	,659	
	N	67	67

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

Grafica 6. Correlación entre el sexo con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.



Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25) (En sexo: 1) Mujer/ 2) Hombre)

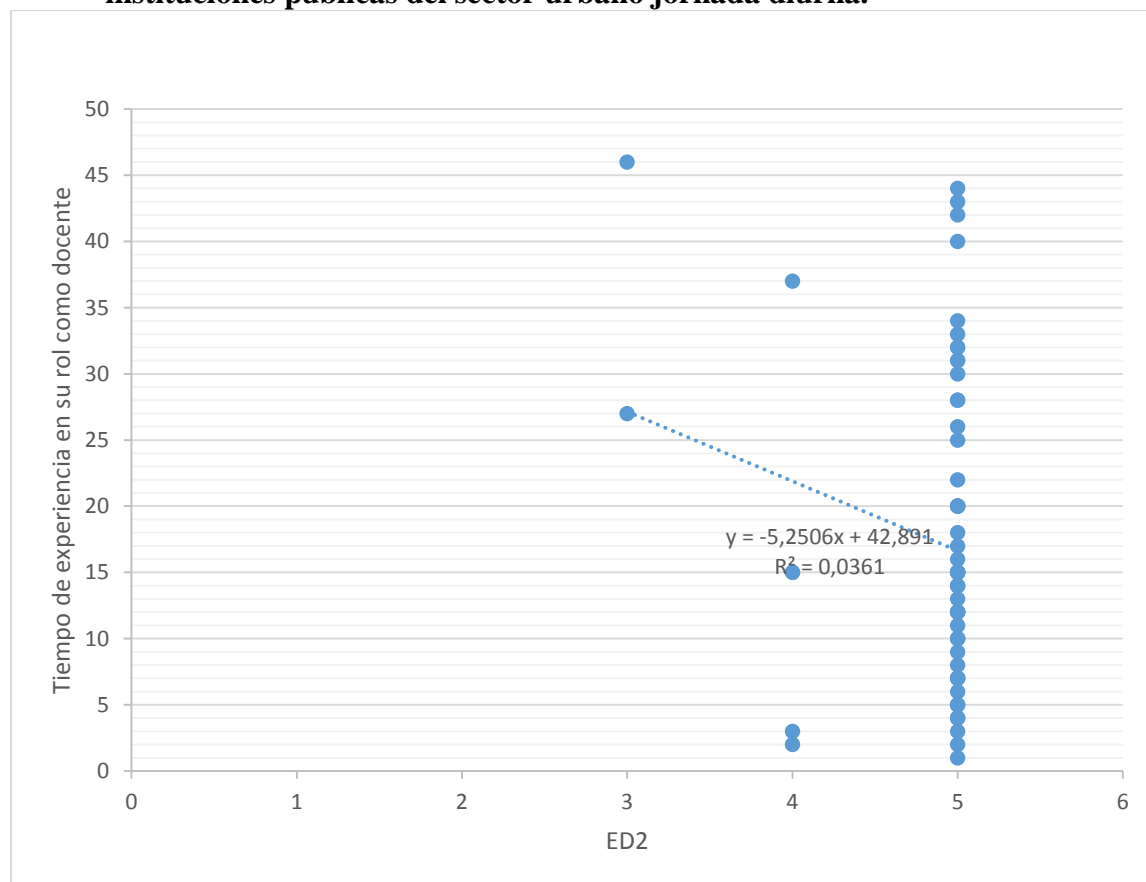
El Resultado de la correlación entre el sexo con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, demuestra que hay una correlación media entre los hombres y las mujeres a razón de los resultados entre altos y moderados, pero los resultados normales solo son de las mujeres, es decir que si existe una relación independiente entre el sexo y los resultados de ED-6, es decir que en ambos sexos presentan puntuaciones altas y moderadas igualmente, con una tendencia lineal con una diferencia mínima de 0,03, mostrando la relación proporcional en las puntuaciones altas y el sexo.

Tabla 13. Correlación entre el tiempo de experiencia laboral con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.

		ED2	Tiempo de experiencia en su rol como docente
ED-6	Correlación de Pearson	1	-,190
	Sig. (bilateral)		,123
	N	67	67
Tiempo de experiencia en su rol como docente	Correlación de Pearson	-,190	1
	Sig. (bilateral)	,123	
	N	67	67

Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

Grafica 7. Correlación entre el tiempo de experiencia laboral con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna.



Fuente: Elaboración Propia (En SPSS V.25)

En la Correlación entre el tiempo de experiencia laboral con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, demuestran que una correlación negativa o inversa no significativa, ya que la ED-6 presenta el 90% de la muestra puntuaciones altas, en la mayoría de tiempo de experiencia laboral, pero como dato a típico la persona con mayor tiempo de experiencia laboral de 46 años, evidencia un estrés laboral normal; lo que quiere decir que el tiempo de experiencia docente no es un factor determinante al estrés docente evidenciado en la escala, ya que existe una continuidad en alto estrés docente, con una línea creciente tan solo del 0.03 demostrando que los mínimos sucesivos son muy escasos.

10. Discusión de los resultados

Al comparar los resultados de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna aplicando la Escala de Estrés Docente ED- 6 por Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005), adaptada en Colombia por (Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S., 2018), basados en la investigación de adaptación en el contexto colombiano se establece la adaptación lingüística, validez y fiabilidad de la escala de estrés en docentes de instituciones educativas del Municipio de Cúcuta, Norte de Santander, en la que asisten niños en situación de discapacidad según registro de la Secretaría de educación Municipal. Con la escala de estrés docente ED-6 (Gutiérrez, Moran, Sanz, 2005), definiendo así, que la escala de estrés docente es válida y fiable (coeficiente alfa de 0,9142), con alto poder discriminante y validez de criterio (correlación canónica=0,797); tiende en gran medida a la unidimensionalidad, midiendo un único constructo estrés; así mismo, en comparación con la confiabilidad en la muestra aplicada en la investigación se presenta una fiabilidad de 0,944, demostrando consistencia interna alta de la aplicación muestral, como un dato índice de veracidad en la validación del constructo.

Igualmente, en los resultados de la ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, evidencia que el 90% de la muestra, evidencia resultados altos de estrés docente y solo el 10% se encuentra con puntuaciones entre normales y moderadas, es por ello que, toda situación de estrés laboral puede estar generada por: una respuesta ante presiones o tensiones a la que se ve sometido el docente, un estímulo que alerta situaciones indeseadas y un desequilibrio entre la exigencias del trabajo y sus capacidades individuales, comparado con los mecanismos de afrontamiento de estrés laboral que son el cual la persona tiene unos esfuerzos cognitivos propios para afrontar

una situación determinada que solo el 10 % de la muestra docente, se evidencia que (Seligman y Csikszentmihalyi 2000), tienen en su modo de vida una psicología positiva, ya que no reconocen manejar un tipo de estrés, que los condense a un malestar y así mismo, según (Salvatore & Martinez, 2009) de personalidad resistente consiste en una serie de actitudes y acciones que ayudan a transformar las situaciones estresantes de potenciales desastres a oportunidades de crecimiento, bajo las tres actitudes que constituyen la personalidad resistente son compromiso, control y reto. Así mismo, permite reconocer que es el 90 % de la muestra los que presentan un estrés docente alto ya que la tensión y la presión a las que enfrentan día a día, generan un estrés que debilita su calidad de vida, comparado con la investigación, (Gómez-Ortiz, Viviola, & Moreno, Lorena.,2009) sobre los factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia, donde identificó la prevalencia de factores psicosociales laborales (FPL), medidos con el JCQ (Job Content Questionnaire) y el ERI (Effort- Reward Imbalance Questionnaire), en profesores escolares de colegios privados en Bogotá; Entre el 54% y el 22% de la muestra (según los dos criterios de evaluación de los factores psicosociales laborales) presentan condiciones psicosociales laborales negativas. Sobre los factores psicosociales reportados vale la pena destacar que los maestros colombianos contrastan con otros grupos nacionales e internacionales, por percibir más demandas, pero también más control de las mismas, más esfuerzo y sobre compromiso. Lo que de la investigación se masifica en un 90%, quienes al presentar un índice de estrés laboral docente algo pueden tener una tendencia de condiciones psicosociales laborales negativas, frente a las exigencias del ministerio o la institución pública en al que laboran.

Sin embargo, la muestra docente, en la correlación entre el tiempo de experiencia laboral con resultados ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, demuestran que una correlación negativa o inversa no significativa, ya que la presenta el 90% de la muestra puntuaciones altas, en la mayoría de tiempo de experiencia laboral, pero como dato atípico la persona con mayor tiempo de experiencia laboral de 46 años, evidencia un estrés laboral normal; lo que quiere decir que el tiempo de experiencia docente no es un factor determinante al estrés docente evidenciado en la escala, ya que existe una continuidad en alto estrés docente, con una línea creciente tan solo del 0.03, comparado con la investigación de (Ansorena Cao, 1996, pág.192). indicando que, la tolerancia al estrés es otro de los factores que mide la eficacia del trabajador. La capacidad para entregar los trabajos en hora, saber manejar el estrés y la presión son factores que las empresas tienen en cuenta en los procesos de selección. La tolerancia al estrés se maneja trabajando la concentración y la relajación. (Quetglas Pérez , 2015), demostrando que no hay relación significativa entre el tiempo de laboriosidad y el estrés docente, ya que, denotado en los elementos escasos atípicos de la muestra, pero sin embargo, los docentes con alto estrés laboral y que continúan su ejercicio profesional demuestran y visibiliza la capacidad de los docentes para hacer frente a situaciones difíciles, en el ámbito laboral frente a la adaptación y el cultivo de un rasgo como la tolerancia al estrés pueden influir ciertos factores que promueven esta resiliencia, como el optimismo, la capacidad de mantenerse en equilibrio y de manejar emociones fuertes o difíciles, y la sensación de seguridad y apoyo.

11. Conclusiones

En los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila- Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna: Están en el rango entre los 27 a los 65 años de edad, el 57, 9% está entre los 27 a los 44 años de edad y el restante entre 45 a 65 años, lo que indica grupos de edad ecléctica de la muestra, donde demuestra la pluralidad de edades que se encuentran en las instituciones educativas. El sexo es del 58% son mujeres y el 42% son hombres; el estrato económico es variado entre los estratos 1 a 4 así la estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos., aunque la mitad de la muestra se ubica en el estrato 2 y el 44% en estratos 3 y 4; El Nivel de formación demuestra que todos los docentes son profesionales en su labor o área de las asignaturas asignadas, sin embargo el 30% se mantiene en su nivel profesional, pero el 70% han realizado especializaciones o maestrías y el tiempo de experiencia es amplia entre 1 a 44 años; el 64 % de la muestra de 1 a 18 años de experiencia docente, y el 36% cuentan con más de 18 años de experiencia.

Desde el instrumento; la Escala de Estrés Docente ED-6 (Gutiérrez, Moran, Sanz, 2005), adaptada a Colombia por (Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S., 2018), es válida y fiable (coeficiente alfa de 0,9142), y en la muestra aplicada esta con un 0,944, con una comparación propia y pertinente, para su aplicación y uso de su información.

En los resultados de la ED-6 de los docentes de bachillerato en la ciudad de Neiva- Huila Colombia de instituciones públicas del sector urbano jornada diurna, el 90% de la muestra, evidencia resultados altos de estrés docente y solo el 10% se encuentra con puntuaciones entre normales y moderadas, al correlacionar con la edad y con el tiempo de experiencia laboral en años , hay una correlación negativa o inversa no significativa, desde un rango de edades de 27

a 65 años de edad aproximadamente y también existe una variedad de tiempo laboral que no genera un peso significativo. Pero al correlacionar con el sexo, demuestra que hay una correlación media entre los hombres y las mujeres a razón de los resultados entre altos y moderados, pero los resultados normales solo son de las mujeres, es decir que si existe una relación independiente entre el sexo y los resultados de ED-6, es decir que en ambos sexos presentan puntuaciones altas y moderadas igualmente, con una tendencia lineal con una diferencia mínima de 0,03, mostrando la relación proporcional en las puntuaciones altas y el sexo, no evidencia una diferencia significativa, ya que independientemente de su sexo biológico, los factores estresores de su labor docente, generan estrés para ambos sexos.

12. Recomendaciones

Ante el ausentismo docente en la aplicación del instrumento y las diferentes limitaciones contextuales de los docentes, se logró evidenciar factores de estrés laboral docente, son debido a la naturaleza de la profesión. Ya sea por problemas con alumnos, nuestros colegas, apoderados o una excesiva carga de trabajo, los educadores necesitan desarrollar técnicas adecuadas para afrontar el estrés y encontrar un equilibrio en la salud mental positiva y ser una persona resistente, ante la evidencia del aumento de estrés alto en la muestra docente se propone recomendar que:

Mantener los problemas en perspectiva, que le permitan analizar operativamente los problemas y solucionarlos de manera asertiva.

Realizar técnicas de relajación después del trabajo, busca espacios para hacer ejercicios de respiración, estiramiento o meditación, para vitalizar y oxigenar el cerebro, mejorar la atención y control sobre los procesos mentales, aumentar la capacidad de controlar las emociones y relajación física.

Reconocer sus propias limitaciones, la personalidad influye en nuestro modo de implicar emocionalmente en diversas situaciones y en un ámbito tan humanístico como lo es la docencia, es importante discernir y saber hasta qué punto poder ayudar, implementar redes de apoyo o entender en que momento sale del alcance docente.

Crear y establecer horarios para planificación de prioridades, para minimizar la carga del trabajo y permite tener una visión amplia y concreta a los ejes de interés del área y el aprendizaje a sus estudiantes.

Bibliografía y/o fuentes de información

- Acuña, M. & Monje, N. (2008). *Factores de riesgos psicosociales de los docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón* (tesis de pregrado). Universidad Surcolombiana, Garzón, Huila, Colombia.
- Alvites Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 141-159. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Arquero, L. & Donoso, J. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad, *Revista de Contabilidad, Volumen 16, Issue 2*, Paginas 94-105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Bòria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de Economía, 35(97)*, Paginas 9–16. doi:10.1016/s0210-0266(12)70018-3
- Carles Hernández, R., Gómez-Conesa, A., & Abril Belchí, E. (2006). Estrés de índole laboral. *Fisioterapia, 28(2)*, 87–97. doi:10.1016/s0211-5638(06)74029-9
- Carrillo, E. & Ponce, M. (2019). *Causas que provocan estrés laboral en los docentes de la educación general básica de la unidad Educativa “San Jacinto del Búa Siglo XXI” en el periodo académico 2018-2019* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Santo Domingo, Ecuador
- Cleves, A., Guerrero, G. & Macias, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá – 2014. (tesis de especialización)*. Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá D.C., Colombia.
- Dávila, F. & Nevado, N. (2016). Validación de Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud, *Educación Médica, Volumen 17, Issue 4*, Paginas 158-163. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.007>.
- Fernández, V., Longás, J., Chamarro, A., & Virgili, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Volumen 31, Issue 3, vol. 32*, Paginas 175-185. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>.
- Gallardo Pérez, H. de J., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S. (2018). Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación

inclusiva. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 10(2), 120-134.
<https://doi.org/10.22335/rlct.v10i2.575>

García, M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay J., (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 32, Issue 3, paginas 173-182.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>.

Gaxiola, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] en amas de casa docentes universitarias, *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, Volumen 6, Issue 1, Paginas 79-88. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.1.47605>

Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), Paginas 16-22.
[https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)

González, M., Landero, R. & Quezada, L. (2019). Escala de tolerancia al estrés: propiedades psicométricas en muestra mexicana y relación con estrés percibido y edad, *Ansiedad y Estrés*, Volumen 25, Issue 2, Paginas 79-84.
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.08.004>.

Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71–75. doi:10.1016/j.anyes.2017.09.002.

Gómez-Ortiz, Viviola, & Moreno, Lorena. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200008&lng=pt&tlng=es.

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*: v. 11, n. 1, p. 47-61.
http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.

Manrique, N & Calderón, Y. (2008). *Factores de riesgos psicosociales que afectan a los docentes de las Instituciones Educativas de las comunas seis del municipio de Neiva* (tesis de pregrado). Universidad Surcolombiana, Neiva, Colombia.

Mansilla, F., & Favieres, A. (2016). *El estrés laboral y su prevención*. Obtenido de Madrid Salud: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/> Molina, C., Castiblanco, J. & Olivares, R. (2018). *Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia*.

Obtenido de Magisterio: <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>

Medina, Y. Molano, J. & Ramos, H. (2008). *Diagnóstico de las condiciones laborales que generan estrés en los trabajadores de la E.S.E SAN SEBASTIAN del municipio de La Plata -Huila* (tesis de pregrado). Universidad Surcolombiana, La Plata, Huila, Colombia.

Merck. (2018). *Profundización de la tolerancia al estrés*. Obtenido de Merckgroup: <https://www.merckgroup.com/es-es/stories/a-closer-look-at-distress-tolerance.html>

Ministerio de Educación. (2015). *Norma sobre perfil Académico del docente*. Obtenido de Ministerio de Educación: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-353065_Recurso_1.pdf

Ministerio de Educación. (2015). *Títulos para ejercer la docencia*. Obtenido de Ministerio de Educación: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-354312_archivo_pdf_Consulta.pdf

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

Osorio, J. & Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas, perspectivas en psicología*. Vol. 13, No. 1. Págs.81-90. doi:<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.0>

Quetglas Pérez , Á. (2015). *Tolerancia al estrés, competencia clave para el empleo. ¿Cómo desarrollarla?* Obtenido de Fundación ADECCO: <http://fundacionadecco.org/blog/blog/tolerancia-al-estres-competencia-clave-para-el-empleo-como-desarrollarla/>

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones ecuatorianas. *Revista Espacios*, <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>.

Salvatore, M., & Martinez, M. (2009). La personalidad resistente: promoviendo el crecimiento ante condiciones de estrés. En & G. C. Vázquez, *Psicología Positiva Aplicada Segunda Edición* (págs. 218-237). Sevilla- España: Editorial DESCLÉE DE BROUWER, S.A.

Secretaria de Educación Municipal de Neiva. (2019). *Caracterización y perfil del sector educativo*. Obtenido de Secretaria de Educación Municipal de Neiva: <https://www.alcaldianeiva.gov.co/NuestraAlcaldia/Dependencias/Documentos%20Sec%20educacin/DIAGNOSTICO%20SECTOR%20EDUCATIVO%202019.pdf>

- Semana. (2019). *Así se puede convertir en profesor de colegio público*. Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/educacion/articulo/como-ser-profesor-de-colegio-publico/614878>
- Vázquez, C., & Hervás, G. (2009). Salud Positiva: del sintoma al bienestar. En C. Vázquez, & G. Hervás, *Psicología Positiva Aplicada Segunda Edición* (págs. 17- 40). Sevilla-España: Editorial DESCLÉE DE BROUWER, S.A.
- Velandia, P. (2018). *La salud mental docente como enfermedad profesional*. Obtenido de Magisterio: <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-salud-mental-docente-como-enfermedad-profesional>