

ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA PRIMERA INFANCIA

CHARLENE ANDREA GONZALEZ GONZALEZ

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

UNIMINUTO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

LICENCIATURA EN PEDAGOGIA INFANTIL

BOGOTA, 2018

Estrés laboral en docentes de la primera infancia.

Charlene Andrea González González

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Licenciada en Pedagogía Infantil**

Martha Molina Penagos

Nombre del asesor

Magíster en

Neuropsicología y educación

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS- UNIMINUTO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL

BOGOTÁ, DC., 2018

ACEPTACION DE JURADOS

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la oportunidad de empezar este encuentro con las infancias que nunca se termina, por regalarme sabiduría y fortaleza en todo este proceso, por permitir que esta investigación sea de gran ayuda para todo aquel que le interese o necesite.

Doy gracias muy especiales al Dr. Psicólogo Miguel Ramón González Martínez, por su apoyo, ideas y aportes importantes que brindó a la investigación, dando su aval para todo este proceso, reconociendo el estrés como una gran problemática sobre la cual hay que trabajar.

Agradezco a UNIMINUTO y a todo su cuerpo docente, por brindarme tantos aprendizajes y conocimientos que hoy forman parte de la base de todo un camino de trabajo con y para la primera infancia, por crear los espacios y ambientes correctos que permitieron en mí un crecimiento en todos los ámbitos de mi vida.

Del mismo modo, expreso mis más sinceros agradecimientos a mi tutora Martha Molina Penagos por su apoyo en todo momento por guiarme en cada etapa de la investigación, por sus explicaciones, su comprensión y el tiempo que me brindo porque gracias a ella cumpla una meta más de mi vida.

Por último, agradezco a las docentes que hicieron parte de este estudio, por su honestidad y sinceridad a la hora de responder el test presentado, por sus comentarios y aportes desde la experiencia que permitieron que esta monografía fuera posible.

DEDICATORIA

Este proyecto de grado se lo dedico a Dios en primer lugar porque es el único que permitió que todo esto fuera posible colocando en este proceso a las personas correctas, me

lleno de fortaleza y de amor para hacer todo un sueño en realidad. También dedico este logro a mi mamá Brigitte González, mi papá Mauricio González, mi hermano Christopher González y por último a mi novio David Cárdenas, por que estuvieron conmigo día a día pendiente de mis constantes avances, aun sabiendo que probablemente mi elección había

sido no la más fácil ni la más corta, pero sí la mejor.

Esta monografía se la dedico principalmente a todas las docentes de primera infancia, porque gracias a ellas surgió esta idea desde la experiencia y las diferentes vivencias ajenas que pude compartir.

RESUMEN

En este proyecto investigativo se pretende analizar los factores que inciden en el estrés laboral en docentes dedicadas al trabajo con la primera infancia en diferentes instituciones de estrato dos y tres de la localidad de Fontibón

La metodología de investigación es de tipo Cualitativa con enfoque Investigación acción educativa usando como instrumento el test de estrés laboral JSS a nueve profesoras que trabajan en el jardín infantil "La casita de Mickey", el IED Pablo Neruda y 3 hogares infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

Finalizando, dentro de algunas de las conclusiones se encuentran la identificación de los principales factores laborales incidentes en el estrés de las docentes y sus manifestaciones corporales, psicológicas y fisiológicas, dejando como producto una cartilla de prevención del estrés practica para todas las docentes de primera infancia.

SUMMARY

This research project aims to analyze the factors that affect work stress in teachers dedicated to work with early childhood in different institutions of stratum two and three of the town of Fontibon

The research methodology is of the Qualitative type with an educational action research approach using the JSS work stress test as an instrument to nine teachers who work in the kindergarten "La casita de Mickey", the IED Pablo Neruda and 3 children's homes of the Colombian Institute of Family Welfare (ICBF)

Finalizing, within some of the conclusions are the identification of the main incident factors in the stress of the teachers and their corporal, psychological and physiological manifestations, leaving as a product a book of stress prevention practice for all the teachers of early childhood .

Resumen Analítico

TITULO	Estrés laboral en docentes de primera infancia
AUTOR	Charlene Andrea Gonzalez Gonzalez
LUGAR	Corporación Universitaria Minuto de Dios- Bogotá D, C. Colombia
PALABRAS CLAVE	Estrés, estrés laboral, docente, primera infancia
DESCRIPCIÓN	Monografía de grado
OBJETIVO	Identificar los factores laborales que inciden en el estrés que manifiestan docentes de la primera infancia, que laboran con población de estratos 2 y 3 de la localidad de Fontibón en Bogotá incorporando alternativas para su manejo y prevención.

<p>PREGUNTA</p>	<p>¿Cuáles son los factores laborales que inciden en el estrés en docentes de primera infancia, que laboran con población de estratos dos y tres de la localidad de Fontibón en Bogotá?</p>
<p>MARCO TEÓRICO</p>	<p>Estrés</p> <p>El término estrés es definido como una herramienta automática del cuerpo, como respuesta a una situación o ambiente de cambios, amenaza y tensión, generando que el sistema nervioso se estimule en niveles altos y como consecuencia aumente el pulso y respiración, tense los músculos y genere otro tipo de manifestaciones dependiendo del organismo y enfermedades hereditarias generando variaciones sintomatológicas.</p> <p>Estrés laboral</p> <p>En el ambiente específico de los jardines se observa la existencia de este problema, por las continuas exigencias de una sociedad en constante evolución y por ende en grandes requerimientos documentales, manejo de horario con los estudiantes y sus tutores y las relaciones interpersonales con pares, estudiantes y sus familias dichos cambios acelerados es lo que provoca que el docente se estrese con facilidad.</p> <p>Por estas razones, es importante que el empleador brinde las condiciones necesarias para desarrollar buenos procesos</p>

profesionales

Estrés en el docente

La actividad de la educación y el rol del docente en la actualidad se encuentra altamente influenciada por las nuevas características de vida del siglo XXI.

Entre las principales causas del estrés docente, se encuentra la presión múltiple por destacarse en las relaciones con padres y directivos. Por otra parte, los cambios en las dinámicas familiares y escolares, rigidez por parte de la institución, poca remuneración, altas horas de trabajo, cargas laborales excesivas, falta de apoyo, mayor tiempo dentro de la institución y menos de descanso

Docente de Primera Infancia

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

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

	<p>infancias sean profesionales</p> <p>Educación Inicial</p> <p>La educación inicial, en el marco de la atención integral, es un proceso educativo y pedagógico intencional y permanente cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de los niños y las niñas durante la primera infancia, que los reconoce como un todo partiendo de sus características y de las particularidades de los contextos en que viven, y favoreciendo interacciones que se generan en ambientes enriquecidos a través de experiencias pedagógicas y prácticas de cuidado</p>
<p>METODOLOGÍA</p>	<p>Metodología tipo cualitativa método investigación, acción educativa.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>El presente proyecto de investigación toma los referentes teóricos, los resultados obtenidos y el análisis e interpretación de los mismos, para concluir sobre los factores laborales que inciden en el estrés de docentes dedicadas a la enseñanza de la primera infancia, a partir de esto se da respuesta a los objetivos plasmados en el proyecto de investigación afirmando la importancia de identificar los causales dejando el espacio para crear herramientas de</p>

prevención al estrés laboral en la docencia.

El estrés es una respuesta a las exigencias y demandas que enfrenta el individuo en el ámbito familiar, laboral, con relación a la salud y en la vida social, sus manifestaciones han de identificarse para poder enfrentarlas, en particular en los docentes por cuanto puede afectar seriamente su salud, las relaciones interpersonales, las relaciones con los estudiantes, la calidad del proceso docente educativo y, por tanto, su labor en la formación integral de las nuevas generaciones.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos desde la aplicación del Test JSS en las docentes arroja que dentro de los principales factores laborales generadores de estrés se encuentran situaciones como: trabajo extra sin remuneración, reuniones de último momento, pocos beneficios, dificultad de promoción, malas relaciones interpersonales, pocas posibilidades de comunicación asertiva con los superiores, inconvenientes frecuentes con padres de familia o pares y poco apoyo.

Del mismo modo, y desde lo anterior, algunas de las manifestaciones presentadas en las docentes son dolor de estómago, piernas, espalda, cabeza, a nivel físico; desde el

ámbito fisiológico las respuestas presentadas son cansancio, ansiedad de manera frecuente en las funciones diarias mientras que a nivel psicológico se presentan afectaciones basadas en la tristeza, angustia, depresión, malgenio, rabia o ira de manera repentina haciendo que en muchas ocasiones las docentes presenten incomodidad o desanimo frente a su lugar de trabajo y las responsabilidades a realizar.

El Ministerio de Educación y sus estructuras en Departamentos y Municipios, así como los directivos de las instituciones docentes no son conscientes de la magnitud con que se manifiesta el estrés en el docente y sus consecuencias por eso no existe una estrategia dirigida a enfrentar el problema que no solo ocasiona daños a veces irreversible al docente de Primera Infancia, sino también afecta el principal objetivo de la educación: la formación integral de las nuevas generaciones.

Se entrega una propuesta de un manual preventivo (anexo), que cuenta con actividades a realizar y recomendaciones básicas para trabajar dentro y fuera de las instituciones, haciendo un llamado al propio cuidado del cuerpo y salud. Su implementación en la institución educativa puede contribuir a la disminución del estrés y por tanto a un mejor desempeño del Docente de Primera Infancia obtenido directamente resultados

	positivos en los niños y niñas de la educación inicial.
REFERENCIAS	<p>Abril, C. (2012). Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones educativa. Universidad Libre. Bogotá D, C.</p> <p>Angel, G. R. (2016). Compromiso y esperanza en educación: Los ejes transversales para la práctica. <i>Revista Educacion</i> , 120</p> <p>Arévalo, C. (2015). Síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Bogotá: Universidad Militar de Colombia.</p> <p>Arráez, M., Calles, J., & Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. <i>Sapiens</i>, 7(2), 171-181</p> <p>Baptista, Fernández & Sampieri. (2006), Metodología de la Investigación. Capítulo 1 similitudes y deferencias del enfoque cualitativo y cuantitativo México D.F. Mc Graw Hill p 668</p> <p>Buendía, Colas, & Pina. (2000) Métodos de investigación en psicopedagogía. Mc Graw Hill. Madrid: España.</p> <p>Buitrago , D., Chapid , S., & Moreno , A. (2016). <i>Papel del docente en la educacion inicial en los procesos de formacion en</i></p>

Bello, Antioquia. Medellín, Colombia: Cooperación

Universitaria Adventista.

Chiappe, A., Cuesta, J. (2013). Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales. *Educ. Educ.* Vol. 16, no 3. Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/2701/3354>

Comin, E, Fuente, I & Gragia, A. (s.a). El estrés y el riesgo para la salud. Departamento de prevención. Maz. Recuperado de: <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pd>

Elliott, J. (1990). *La investigación-acción en educación.* Ediciones Morata. (p 5)

Cuesta, J (2013) *Influencia de un ambiente Virtual de aprendizaje en el fortalecimiento de las habilidades emocionales en los educadores Universidad Javeriana*

Elliott, J. (2010). *La investigación-acción en educación .* Madrid: Ediciones Morata.

Flores, A. (2015). Estrés laboral en el área de trabajo social en la corporación pan, oferente del programa buen comienzo de la ciudad de Medellín en el año 2015. Universidad Minuto de Dios. Bogotá D, C. Recuperado de:

http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5016/TTS_RendonFlorezYudyAndrea_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes, J, C. (2004). Mobbing, acoso laboral. Psico terrorismo en el trabajo. España: Editorial Aran.

IED Pablo Neruda . (01 de 30 de 2018). PEI 2018. *Agenda escolar 2018*. Bogota, Colombia.

Imbernón, & otros (2007). La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado. España. Editorial Graó de IRIF, S.L

Instituto para la Investigación Educativa. (2013). Educacion para la primera infancia . *Educacion y cuidad* , 24. doi:ISSN 0123-0425

Jiménez, E. P. (2008). El papel del profesorado en la actualidad, su funcion docente y social . *Foro educativo* , 330.

Juliao, C. (2011). El enfoque praxeológico. UNIMINUTO. Bogotá.

Juliao, C. G. (2017). *La cuestion del metodo de la praxeologia* . Bogota : Uniminuto

Juliao. (2013). *Universidad Minuto de Dios* . Obtenido de

http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/3030/UnaPedagogiaPraxeologica_.pdf?sequence=1

Macias, A. C. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá. *Condiciones laborales de estrés*. Bogotá D.C., Colombia : Universidad Javeriana.

Mickey, L. c. (01 de 02 de 2010). *La casita de Mickey*. Obtenido de <http://www.lacasitademickey.edu.co/acerca-de-nosotros/>

Ministerio de Educación. (2013). *De cero a siempre*. Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-177829_archivo_pdf_fundamentos_ceroasiempre.pdf

Ministerio de Educación. (2013). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Evaluación de competencias : https://www.mineduccion.gov.co/proyectos/1737/articles-328355_archivo_pdf_19_Preescolar.pdf

Ministerio de Educación. (2014). *Cero a siempre*. Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-341810_archivo_pdf_sentido_de_la_educacion.pdf

Objetivos de la educación inicial. (2013). En G. ITZCOVICH, *Organización y perspectivas de la educación inicial en*

Iberoamérica. Argentina: Siteal.

Orlandini, A. (2010). El estrés que es y cómo evitarlo. México: Fondo de cultura económica.

Otero, J. M. (2015). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. España: Diaz de Santos.

Pérez, M, Ozcoidi, M & Salcedo, M. (2000). El estrés. Sección de Promoción de la Salud. Navarra, España. Recuperado de: <http://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/estresfolleto.pdf>.

Planeación, S. D. (2011). *21 monografías de la Localidades*. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá.

Ramírez, T. (2012). Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. Valoraciones Diferenciales y Repercusiones Educativas. Universidad Central de Venezuela. Docencia Universitaria, Vol. XIII, N. ° 1, Año 2012.

http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol13_n1_2012/10_art._3_tulio_ramirez_y_otros.pdf

Rodríguez & León, S. (2014). Estrés y factores psicosociales laborales en profesoras de preescolar de la zona metropolitana de Guadalajara. Revista de Educación y Desarrollo, No 58.

Recuperado de:

http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/28/0

28_Aldrete.pdf.

Secretaria de Integracion Social, S. d. (2010). *Lineamientos Pedagogico y Curricular para la educacion Inicial en el Distrito*. Bogotá D.C. : Alcaldía mayor de Bogotá.

Soto, C., Violante, R. y otros. (2008). *Pedagogía de la crianza. Un campo teórico en construcción*. Buenos Aires: Paidós.

UNICEF. (2001). *Ministerio de Educacion* . Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-177828_archivo_pdf_estado_mundial_infancia_UNICEF.pdf

Zabalsa Miguel, Z. A. (2012). *Profesores y profesion docente* . Madrid : Narsea S.A. 2012)

INDICE DE CONTENIDO

Introducción	20
1. Contextualización (Ver).....	20
1.1. Macro contexto.....	23
1.2. Micro contexto las institución	26
Jardín Infantil La Casita de Mickey	26
Jardín Infantil el Mundo de la Alegría	28
IED Pablo Neruda	29
2. Problemática (Ver).....	31
2.1. Descripción del Problema	32
2.2. Formulación del Problema	34
2.3. Justificación	34
2.4. Objetivos.....	36
2.4.1. Objetivo General	36
2.4.2. Objetivos Específicos	36
3. Marco Referencial (Juzgar)	37
3.1. Marco de Antecedentes	37
3.2 Marco Teórico.....	37
Estrés	39
Estrés laboral	42
Primera Infancia.....	47
Docente de Primera Infancia.....	51
Estrés en docente de primera infancia.....	53
3.3. Marco Legal.....	57
4. Diseño Metodológico (Actuar)	62
4.1. Tipo de Investigación	62
4.2. Método de Investigación.....	65
4.3. Fases de la investigación.....	67
4.4. Población y muestra.....	68

4.5. Instrumentos de recolección de datos	69
5. Resultados (Devolución creativa)	70
5.1. Técnicas de análisis de resultados	70
5.2. Interpretación de resultados	71
6. Conclusiones (Devolución creativa)	92
7. Prospectiva (Devolución creativa)	93
Referencias	96
Anexos	102
1.RAES.....	102
TABLAS DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	148
TEST APLICADOS.....	153

INDICE DE TABLAS

- 1. RAES Antecedentes**
- 2. Interpretación de TEST JSS**

ÍNDICE DE FIGURAS

- 1. Fases de la investigación**

Introducción

El estrés se ha convertido en uno de los problemas de la sociedad contemporánea por esta razón, Cabanyes, (2012) afirma “nuestra sociedad es una fuente constante de estrés, por el ritmo de vida, la presión social y la burocratización, que ha llevado a un aumento de los trastornos de ansiedad, sus manifestaciones se pueden apreciar en diferentes

esferas” teniendo en cuenta esto, dichas respuestas se dividen en corporales, fisiológicas y psicológicas afectando directamente la conducta de los individuos.

Ahora, los cambios que surgen en la sociedad contemporánea afectan la labor de los docentes que, al desarrollar su trabajo, son víctima de nuevas enfermedades que han desplazados a las tradicionales, una de ellas es el estrés que ha traído consigo el aumento del ausentismo, invalidez permanente, el abandono de la profesión y la jubilación anticipada de los docentes.

El docente tiene la responsabilidad de garantizar la educación integral de las nuevas generaciones que son las llamadas a transformar la sociedad favoreciendo su desarrollo económico y social, de ahí la importancia que tiene el estudio del comportamiento del estrés en los docentes, sus manifestaciones y sobre todo las causas que lo provocan.

Diferentes autores han abordado el tema del estrés en el docente en la Educación Básica y Educación Media Profesional. Son escasos los autores que han abordado la problemática del estrés en la Educación Preescolar, sin embargo, por la importancia que tiene para la sociedad la atención integral de la primera infancia y teniendo en cuenta el rol del docente como el factor fundamental del cambio a que se aspira, la investigadora se ha propuesto analizar las manifestaciones del estrés en docentes de la Educación Preescolar determinar las causas que lo provocan.

En primer lugar, dentro de la estructura del proyecto investigativo, se presenta la contextualización de las instituciones educativas, desde el macro contexto al micro contexto, un segundo apartado que tiene que ver con la justificación, la pregunta y los

objetivos propuestos, en un tercer momento el marco de antecedentes, teórico y legal y en un cuarto momento la metodología y finaliza con el análisis de resultado y las conclusiones

Para la determinación de las causas que inciden en el estrés en el docente de Educación Preescolar, se asume el método de tipo cualitativo, describiendo detalladamente los resultados del Test JSS aplicado en las docentes con el aval de un profesional en psicología con método investigación acción educativa.

Esta monografía no se ocupa de hacer un análisis detallado del estrés laboral en docentes de primera infancia solo pretende dar a conocer los factores que la generan y presentar una propuesta de cambios para mejorar dichos comportamientos

1. Contextualización (Ver)

Recopilar la información y hacer un trabajo de exploración y observación de campo es indispensable para el buen desarrollo de la investigación, por esta razón para (Juliao C. G., 2013), la contextualización corresponde a la fase del ver dentro de la praxeología, que responde a la pregunta de ¿qué sucede?, considera que es una etapa fundamental donde el investigador recoge, analiza y sintetiza toda la información de la práctica (...) en esta fase según lo afirma Juliao necesita de dedicación en tiempo y esfuerzos reflexivos teniendo en cuenta que es la primera base para el desarrollo de todo el proyecto.

Es por esta razón, que en este apartado se hace indispensable presentar una descripción cultural, económica, social, sin dejar de lado todos los actores involucrados dentro de la misma como los referentes históricos y geográficos de un barrio, ciudad o instituciones en este caso. De acuerdo con lo anterior, se presenta una reseña detallada de la localidad, barrios e instituciones que formaron parte de este estudio, con el fin de enmarcar el entorno donde desarrolla el que hacer cada una de las docentes de primera infancia, teniendo en cuenta aspectos culturales, económicos, sociales y políticos y organizativos.

1.1. Macro contexto

La localidad de Fontibón se encuentra ubicada al occidente de la ciudad de Bogotá, era considerado como un pequeño pueblo que hacía parte de un resguardo indígena y fue avanzando paralelamente a los diferentes procesos y necesidades económicas, sociales y culturales hasta llegar a ser parte de la capital del país debido a su influencia en vías de

acceso para la comercialización e industrialización así lo afirma la Secretaria Distrital de Planeación (2011)

En la actualidad, la localidad de Fontibón esta subdivida en ocho unidades de planeamiento zonal, el centro como eje de comercio donde se puede encontrar la mayoría de los negocios y estamentos públicos de la localidad: la plaza de mercado, la alcaldía, la casa de la cultura y la iglesia principal, San Pablo espacio que limita con Aeropuerto Internacional el Dorado, es una de las zonas más pequeña de la localidad, Zona Franca un espacio de industrialización con grandes centros aduaneros y empresas importantes de carga a nivel nacional e internacional, Salitre occidental, Granjas de techo, Modelia y Capellanía, sectores más estratificados por tener dentro de ellos diversidad de centros culturales, comerciales, espacios libres dotados para el desarrollo de habilidades deportivas, por último se encuentra el Aeropuerto Dorado, dedicado exclusivamente a centros de carga, aeronáutica. Es por el gran desarrollo social que en los últimos años el gobierno ha hecho grandes inversiones en esta localidad a nivel educativo y hospitalario creando grandes sedes para la atención a la comunidad

Por lo anterior, se puede apreciar que la localidad de Fontibón es una de las más grandes de la ciudad por tal razón cuenta con un gran servicio educativo para las infancias. Esto permitió que se llevará a cabo el proyecto de investigación en los siguientes escenarios.

Barrio Centenario

El barrio centenario está ubicado sobre una de las vías principales de Fontibón, la abarca un gran número de residencias, teniendo en cuenta los conjuntos de apartamentos

brindados solamente a la fuerza armada de la Policías, sin embargo es una zona con alto índice de inseguridad, allí se encuentra el colegio Pablo Neruda, que cuenta con constante vigilancia policial debido a las quejas y demandas por uso de drogas, robos, peleas y vandalismo, la institución está ubicada en un lugar residencial un poco retirado del centro.

Barrió la Laguna

Este ubicado en una de las entradas principales a Bogotá, es una zona netamente residencial con algunos picos de comercio básicos, donde se puede encontrar constantemente jardines infantiles del ICBF, en casas adaptadas para prestar el servicio cumpliendo con los requisitos exigidos para la atención integral a la primera infancia. Cuenta con una iglesia, la estación principal de Policía y varios parques pequeños para pasar momentos de ocio o deporte.

Barrio Modelia

Modelia central es uno de los barrios más importantes para la localidad de Fontibón debido a sus grandes centros comerciales y vías principales, cuenta con gran variedad de jardines privados dedicados a la prestación de servicios educativos a la primera infancia. Se considera un barrio residencial con alta cantidad de espacios pro a la recreación y el deporte de toda la comunidad, cuenta con un parque adaptado y dotado para el uso de diferentes poblaciones llamando al aprovechamiento y buen uso del ocio en los niños y jóvenes.

1.2. Micro contexto las institución

Jardín Infantil La Casita de Mickey

El jardín Infantil la Casita de Mickey es un jardín privado ubicado en el barrio Modelia central frente a uno de sus parques principales, presta servicios a niños/ niñas desde el año grado (párvulos) hasta los cinco años (transición), la institución se caracteriza por sus espacios enriquecedores para el buen desarrollo de las infancias, contando con el parque comunal del barrio, lo que permite que los niños/niñas tenga libertad, seguridad y privacidad a la hora de jugar o realizar actividades al aire libre ya que el acceso a dicho parque es limitado al público en general.

La institución lleva más de 10 años prestando servicios educativos, cuenta actualmente con una planta física de dos pisos, en el primer piso se encuentra el área recreativa, audiovisual, dos salones para párvulos, salón de caminadores, baño para niños, cambiador de pañales, cocina, oficina administrativa y espacio con juegos didácticos y una puerta que da salida al parque externo. En el segundo piso se encuentran cinco salones para los grados de pre jardín, jardín y transición aula de sistemas totalmente dotada para el buen funcionamiento tecnológico y baño para niños/niñas y docentes.

El área administrativa cuenta con:

- Dirección General: encargado de velar por el buen funcionamiento del Jardín
- Coordinador Académico: cuya principal función es velar por el cumplimiento y planeación de las actividades de acuerdo con un plan de estudios planteado
- Pagaduría: apoya algunas de las labores de pensiones, papelería, onces o salidas pedagógicas

- Docentes (6 personas): encargadas de velar por la seguridad de su curso asignado, realizar planeaciones y asistir a reuniones, entregas de boletines y escuelas de padres.
- Servicios generales: personal encargada del aseo, mantenimiento y servicio de restaurante.
- Otros servicios: psicología, terapia ocupacional, nutricionista y talleres extracurriculares en: plastilina, fútbol, natación y taekwondo.

Misión: “Formar personitas integras dentro de los principios y valores: autónomas, críticas, amantes del conocimiento, con capacidad de admiración y comprometidas a responder a las exigencias presentes y futuras de su entorno. Con responsabilidad, amor, honestidad, liderazgo y vocación de servicio, involucrado en un proceso de la sociedad, de su entorno.”

Visión: “Ser una comunidad educativa abierta al cambio, que promueva el desarrollo de habilidades físicas, intelectuales, espirituales, sociales, artísticas, culturales y psicológicas con una infraestructura física acorde a su nivel, formando líderes ante la sociedad, que sean capacitados para la participación democrática y proyectados con una visión futurista en todos sus aspectos.” (PEI InsMickey, 2010, p12)

Las docentes objeto de estudio son profesionales graduadas de diferentes instituciones de educación superior a cargo de los siguientes grados: párvulos y transición con grupos de 10 a 15 niños cada uno sin auxiliar fija.

Jardín Infantil el Mundo de la Alegría

Está ubicado en el barrio La Laguna, ubicado en una casa de familia donde se hace la adecuación de un espacio para la prestación del servicio educativo a la primera infancia, en su primer piso que es el área principal se puede encontrar un salón múltiple con diversos materiales y recursos para la prestación del servicio, con televisor y grabadora como su aporte tecnológico. En el segundo piso solamente de dientes, un cuarto para con dos camas y varias colchonetas para el momento de la siesta de los niños, la cocina que cuenta con los recursos que el ICBF brinda para la adecuada alimentación. El personal solamente está conformado por la madre comunitaria principal y su auxiliar encargadas de las diferentes funciones cotidianas.

Filosofía institucional: “Pacto de convivencia” cuenta con la participación y opinión de toda la comunidad educativa, abierta al cambio y la transformación, tiene como objetivo construir y aplicar normas para la vida y la convivencia de manera democrática.

Misión: “Trabajar con calidad y transparencia por el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas.

Visión: “Cambiar el mundo de las nuevas generaciones y sus familias, siendo referente de estándares de calidad, contribuyendo a la construcción de una sociedad en paz, prospera y equitativa.

Principios: respeto por los derechos de los demás, mantener una cultura de creatividad, responsabilidad y orden bajo el modelo pedagógico de María Montessori teniendo en cuenta sus valores básicos como el amor, compromiso, honestidad, respeto, dedicación, asertividad

Las educadoras participes están en proceso de culminar su licenciatura teniendo en cuenta el nuevo ciclo del ICBF donde todas las madres comunitarias tienen que obtener un título profesional que le permita obtener y buscar estrategias de enseñanza- aprendizaje en la educación inicial. Cada una de ellas, cuenta con 13 niños en edades de dos a cinco años y en algunos casos con niños que necesitan de una educación especial por diferentes condiciones y discapacidades cognitivas.

IED Pablo Neruda

La institución está ubicada en el barrio centenario, desde el año 1964 cuando inicio con vagones de trenes y salones prefabricados, actualmente cuenta con tres canchas de futbol en la mitad del colegio, en el primer piso tiene dos entradas para primaria y bachillerato, baños, oficinas administrativas, rectoría y coordinación, dos escaleras de acceso al segundo nivel con dos baños más, aulas de apoyo, aulas de tecnología y la biblioteca.

El PEI (Proyecto Educativo Institucional) llamado “Formación y proyección para la vida consiente” busca que los niños, niñas y jóvenes desde preescolar hasta undécimo, estén en capacidad de desenvolverse con eficacia ante las diferentes situaciones de la vida. Para el cumplimiento de dicho objetivo se plantea un plan de estudio adecuado, sino que hay diferentes programas académicos tales como: el aula virtual inteligente, centro de recursos idiomáticos, aula de tecnología, aula de artes, dos aulas de informática, biblioteca, dos laboratorios (química y física) y aula dedicada al arte; los grados décimo y undécimo actualmente manejan jornada única. (IED Pablo Neruda , 2018, p8)

El horizonte institucional: Esta basado en los cuatro principios básicos, equidad, igualdad, justicia y solidaridad.

Misión: Institución educativa de carácter oficial que brinda formación de calidad, incluyente, diversa y holística. Desde un enfoque de derechos a través del desarrollo del pensamiento crítico, basado en principios de equidad, igualdad, justicia, solidaridad y respeto para el ejercicio de la convivencia escolar y la ciudadanía desde el desarrollo autónomo de nuestro niños, niñas y jóvenes, quienes transforman su entorno en beneficio propio y de su comunidad.

Visión: El colegio Pablo Neruda, espera ser reconocido en 2025 como una institución líder a nivel local, distrital, y nacional que promueve la autonomía de los niños, niñas y jóvenes, a través de un currículo flexible, dinámico e integral que responda a las necesidades actuales de la sociedad colombiana que anhela paz, reconciliación y convivencia enfocado en fomentar procesos académicos, convivenciales y administrativos de calidad, para la formación de ciudadanos integrales con habilidades sociales y liderazgo para transformar su realidad social. (IED Pablo Neruda , 2018, pag 10)

Las docentes de estudio se encargan de los grados transición y primero de la institución pública en la jornada de la mañana y de la tarde, son profesionales graduadas con varios años de experiencia en la educación oficial, algunas en busca de ser promovidas de grado o de cargo.

2. Problemática (Ver)

El proceso para lograr el planteamiento del problema implica una observación detallada y profunda, según explica Juliao (2011), primero la observación como etapa de intervención entre el investigador, identificando y analizando algunas de las fortalezas y debilidades del entorno.

Hace dos años, desde la experiencia y la vivencia de diferentes situaciones laborales nace la idea de investigar sobre el estrés laboral en las docentes de la primera infancia, debido a que cada día que pasaba en el ámbito laboral era más notorio el malestar de las profesoras, teniendo en cuenta que los factores externos también influían como factor adicional; con el tiempo y pasando por nuevas instituciones se aprecia que el estrés laboral es muy común entre las docentes afectando su integralidad,

Del mismo modo y teniendo en cuenta que la mayoría de investigaciones están enfocadas en crear espacios, ambientes, estrategias de aprendizaje y se enfocan en la infancia y todo su sentido educativo se crea la iniciativa de centrar este proyecto en los docentes de la primera infancia y todas sus manifestaciones frente a situaciones de su realidad. Bajo la misma línea, y desde la observación realizada en algunos de los jardines de la localidad de Fontibón, se hizo notorio una serie de síntomas y respuestas frente a ciertas circunstancias presentadas diariamente representado sentimientos de rabia, tristeza o cansancio frecuentemente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar en los jardines estudiados la existencia de esta problemática, las continuas exigencias de una sociedad en constante evolución que permea el uso de las TIC sin una previa capacitación, los horarios manejados

desde las necesidades de la institución, problemáticas relacionadas con la familia, las relaciones interpersonales con pares y estudiantes dichos cambios acelerados es lo que provoca que el docente se estrese con facilidad.

Es por esto, que se ha tomado en cuenta esta problemática que permitirá determinar los factores que conllevan a identificar el estrés laboral en docentes de primera infancia, como una situación inevitable en la vida laboral, pero el desafío consiste en hacer frente a la situación de la manera más saludable posible

2.1. Descripción del Problema

La escuela no puede quedarse atrás ante de la Revolución Científico Técnica y de la evolución del conocimiento que determina que el fin del maestro no sea la trasmisión del conocimiento acumulado por la humanidad sino, el desarrollo de competencias que le permitan desempeñarse y dar solución a los problemas sociales y profesionales a los que se enfrenta en la vida, esto le exige su integralidad.

Pero ante esta realidad educativa, es necesario acudir a la figura del docente más allá de ser guía en sus encuentros académicos es ante todo un ser integral. En la actualidad el docente es considerado el profesional capacitado para impartir conocimientos siendo esta su principal función aunado a esto los principios éticos y morales para educar al estudiante Freire citado en Ángel, (2016) plantea que la postura del docente no puede perder su papel como orientador, pero es importante dar libertad a los estudiantes sin llegar al libertinaje

Por otro lado, el profesor/a debe estar calificado/a para solucionar problemas de diferente índole, desde cognitivos hasta conflictos de relaciones interpersonales dentro y fuera de las aulas de clase, también representa la institución ante los padres de familia, otro

rol que se le asigna es el de mediador en situaciones conflictivas familiares desde las diferentes situaciones que se presenten en el entorno del niño asegura Jiménez, (2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de reconocer cada factor incidente en el estrés laboral de las docentes se realiza una serie de observaciones en los diferentes contextos educativos centrando la mirada en los jardines objeto de estudio, notando algunas circunstancias inapropiadas con los profesionales que generaron inquietudes que llevaron a plantear el presente estudio entre muchas de estas necesidades como:

Tiempo de descanso inadecuado como (20 minutos para el almuerzo)

Dificultad para desarrollar o crear planeaciones que respondan a las necesidades de cada uno de los niños/niñas a cargo

Problemas de comunicación asertiva con directivos y pares

- Inconformidad con muchas de las decisiones tomadas frente a la atención a los menores
- Las madres comunitarias atienden niños /niñas de diferentes edades bajo el mismo espacio Obstaculizando el desarrollo integral de los pequeños acordes a sus edades y necesidades
- La tarea incesante de cuidado a los menores solo permite una hora de “descanso” que es aquella de la siesta, este tiempo realmente es usado para organizar, llenar documentos y supervisar el descanso de los niños

Observando lo anterior se pueden evidenciar los diferentes factores que pueden llegar a generar ambientes de tensión dados al estrés, haciéndose notorio la clasificación de

los mismos, desde las relaciones hasta la infraestructura de la institución educativa, tal como afirma Arévalo (2015) menciona otros motivos de peso dentro de los factores que influencia el desempeño del rol docente como los cambios en las dinámicas familiares y escolares, rigidez por parte de la institución, poca remuneración, altas horas de trabajo, cargas laborales excesivas, falta de apoyo, mayor tiempo dentro de la institución y menos de descanso a partir de lo anterior se plantea la siguiente pregunta

2.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores laborales que inciden en el estrés en docentes de primera infancia, que laboran con población de estratos dos y tres de la localidad de Fontibón en Bogotá?

2.3. Justificación

Los docentes actualmente se enfrentan a diversas situaciones de convivencia con la comunidad educativa a la que pertenecen, haciendo un llamado urgente a intervenciones inmediatas, como la desigualdad social, la inclusión sin previa capacitación, el uso correcto de la tecnología como herramienta educativa, intolerancia y otros factores educativo; es por esta razón que, Fernández, (2009) afirma que los docentes deben cumplir con una cantidad de competencias que les permita atender de manera integral a la primera infancia, por ejemplo: organizar y ambientar situaciones de trabajo, gestionar la progresión del aprendizajes, participar activamente en la escuela (p 56)

Esta investigación pretende identificar los factores que inciden en el estrés laboral y afectan directamente la integridad de las docentes de primera infancia, teniendo en cuenta que son estos los que tienen un encuentro directo con la niñez y realizan un trabajo

constante por brindar un desarrollo óptimo a los niños y niñas dentro y fuera de la escuela. De acuerdo a lo anterior, y con la intención de resaltar algunos conceptos importantes para la investigación se realiza un marco teórico que permite dar idea sobre la relevancia del estrés teniendo en cuenta su concepción y afectación en las personas que lo padecen, generando consideraciones sobre como reconocerlo, tratarlo o prevenirlo a tiempo.

También, se hace significativo reconocer los factores y situaciones que se pueden llegar a presentar cotidianamente y que inciden en el estrés laboral de las docentes que trabajan con la primera infancia, para tal fin se aplica el Test JJS. En el cual se mide frecuencia y exigencia, teniendo claros los factores, se buscan estrategias adecuadas, prácticas y accesibles que ayuden a manejar el estrés laboral en las docentes en sus sitios laborales.

Desde la práctica, se hace considerable destacar los esfuerzos adicionales que se requieren para el trabajo con la primera infancia por esta razón, cada institución debe estar pendiente de brindar a su cuerpo de docente diferentes aspectos laborales óptimos que lleven al educador a la calma y tranquilidad en el momento de realizar su trabajo como manera de prevenir problemas futuros, estimando que un docente satisfecho brinda una educación de mejor calidad dentro de las aulas de clase, permitiendo al niño y la niña un desarrollo íntegro.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo General

Identificar los factores laborales que inciden en el estrés que se manifiesta en docentes de la primera infancia, que laboran con población de estratos 2 y 3 de la localidad de Fontibón en Bogotá incorporando alternativas para su manejo y prevención.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las manifestaciones de estrés en docentes de la primera infancia en la localidad de Fontibón en Bogotá.
- Analizar los factores que determinan la presencia de estrés en docentes de la primera infancia en la localidad de Fontibón en Bogotá.
- Diseñar una guía preventiva de manejo de estrés laboral en docentes de atención a la primera infancia.

3. Marco Referencial (Juzgar)

La praxeología, dentro de sus fases hace referencia a la exploración de la teoría, profundizando en la comprensión de diferentes materiales para la coordinación con el resto de las fases de la investigación, menciona (Juliao, 2017). La teorización permite mantener un material recopilado para el constante enfrentamiento con la formulación del problema, objetivos y resultados. De acuerdo con lo anterior, en este capítulo se desarrollarán tres etapas importantes, la primera de ellas el marco de antecedentes, el teórico y el legal con lo que se busca respaldar la investigación planteada.

3.1. Marco de Antecedentes

Las investigaciones planteadas en diferentes contextos permiten un acercamiento a la importancia del estrés laboral en maestras de primera infancia y las posibles consecuencias en su rol profesional, estas brindan un aporte importante evidenciando que el estrés es una problemática real en diferentes ámbitos como: familiar, social, económico, laboral, la incidencia dentro y fuera de las aulas y como se vio afectada la calidad en los procesos de comunicación intrapersonal con los estudiantes y pares.

Otra temática de gran importancia es el Síndrome de Burnout tomada de la investigación de Olaya (2012) que tiene como título Síndrome de Burnout en el trabajo de las docentes distritales de la localidad de Usme que permite entender este último como un trastorno de estrés crónico que asciende día a día en muchas de las profesiones pero sobre todo en la educación desde los diferentes ambientes laborales que se pueda presentar, del mismo modo enuncia los factores, síntomas y consecuencias del estrés en docentes de

entidades públicas teniendo en cuenta las condiciones laborales que manejan frente a los demás miembros de la educación.

Del mismo modo Guerrero & Macías (2015) en su investigación, las condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en las docentes de una institución de educación técnica en Bogotá y Peña (2012) en su proyecto, ¿ cuál es la prevalencia del estrés en docentes de preescolar y su relación con las condiciones de trabajo?, tenían como objetivo identificar las condiciones laborales generadoras de estrés en docentes encontrando que la mayoría de la muestra de estudio padece de esta condición en niveles altos y muy altos, siendo estos planteamientos de gran importancia para la investigación en curso permitiendo evidenciar los niveles de estrés que se pueden llegar a sufrir dentro de la educación teniendo en cuenta los modelos explicativos de estrés laboral y las diferentes clasificaciones.

Otro aspecto de gran importancia para el presente estudio es la relación entre el estrés de los docentes y el rendimiento escolar de los niños/niñas de la educación primaria, teniendo en cuenta los diversos factores generadores de estrés y a su vez los causantes del bajo rendimiento de la educación. Del mismo modo, brinda un aporte teórico significativo, sumando el aporte desde los resultados obtenidos de dicha investigación, según lo afirma Fernández (2016) en su proyecto, relación entre el estrés de los profesores con el rendimiento académico de los alumnos de nivel primaria.

La investigación en base teórica y documental titulada, el estado actual de las investigaciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica de habla hispana entre los años 2010-2017 Rodríguez & Ladino (2017) hace un aporte valioso a el

estudio que se lleva en desarrollo, apoyando el marco teórico debido a que es una investigación basada en la exploración y comprensión de todos los conocimientos, conceptos y principales características del estrés laboral en América enfrentándose a una reflexión constante frente a la realidad y a la contextualización realizada con anterioridad.

(Ver anexo 1)

3.2 Marco Teórico

Es primordial realizar una buena observación general en primera instancia que permita narrar la práctica desde la comprensión del contexto y problemática detectada, para dar paso a una estructuración clara junto con los aportes teóricos que apoyen y demuestren la relevancia de la investigación, realizando una revisión literaria que permita visualizar los antecedentes con el fin de argumentar y sustentar el tema planteado.

Estrés

El término estrés es definido como una herramienta automática del cuerpo, como respuesta a una situación o ambiente de cambios, amenaza y tensión, generando que el sistema nervioso se estimule en niveles altos y como consecuencia aumente el pulso y respiración, tense los músculos y genere otro tipo de manifestaciones dependiendo del organismo y enfermedades hereditarias generando variaciones sintomatológicas, afirma Calderón & Macías (2014) De lo anterior, los autores aseguran que el estrés es una patológica clínica que afecta prácticamente todos los sistemas que conforman el cuerpo, teniendo como resultado diferentes consecuencias dependiendo de la persona que lo padezca, causando otro tipo de enfermedades de corte más grave. (p.52)

Del mismo modo, mientras el cuerpo sufra de estrés, el sistema inmunitario es uno de los más afectados, debido a los trastornos psicológicos sufridos como el insomnio o la melancolía, asegura Orlandini (2010, p.15). En otras palabras, el estrés es una contestación casi inmediata del cuerpo ante varios estímulos repetitivos como la presión, capaz de provocar alteraciones físicas y mentales que pone en riesgo el estado de salud del afectado generando vulnerabilidad inmunológica dando paso a adquirir enfermedades y virosis a corto, mediano y largo plazo como la gripe, la gastroenteritis, el vómito o la varicela.

Se debe señalar ahora brevemente las tres etapas a tener en cuenta antes que el estrés pase a ser un problema mayor, Pérez, Ozcoide & Miqueleiz (2000, p 10) enuncia en primer lugar síntomas algo comunes como los nervios, la tristeza, el miedo, la quietud y la inquietud constante en cada uno de sus extremos. La segunda etapa se pasa prácticamente desapercibida al dejar que cada uno de estas manifestaciones aumente sin control alguno. Más tarde, después de que todos los indicios continúen por bastante tiempo, se llega a la última etapa donde el agotamiento físico y emocional se hace evidente y poco manejable. Lo anterior confirma, el valor de atender a tiempo cada una de las señales ya que indican el nivel o gravedad de la situación lo que posibilita la búsqueda de herramientas que respondan a dichos síntomas antes de que estos salgan de control y afecten directamente aspectos cotidianos perjudicando no solamente el ámbito laboral de quien sobrelleva el estrés en su organismo.

Desde lo anterior, (Naranjo, 2009) afirma que existen dos tipos de causas a la hora de generar estrés, en primer lugar, se encuentran los agentes estresantes que provienen de situaciones externas como la familia, el trabajo, el estudio o el ambiente cotidiano. Mientras, en el segundo lugar, se encuentra el estrés producido por sí mismo, en otras

palabras, por los propios rasgos de la personalidad desde la manera que se enfrentan diferentes circunstancias. Desde lo anterior cabe resaltar que no todos los factores estresantes son conocidos, hay situaciones cotidianas capaces de generar estrés fácilmente en la persona sin importar que no sea la única que comparte dicha situación. Del mismo modo, las angustias, fobias y algunas obsesiones son relevantes dentro de los causales del estrés ya que con frecuencia se revive algunas experiencias traumáticas. Por otro lado, y bajo la misma línea situaciones como llegar tarde, perder el transporte, quedar atrapado en el tráfico, haber olvidado algo en casa son circunstancias que se presentan frecuentemente y se consideran factores estresores importantes.

El estrés siendo una respuesta automática, el cuerpo genera alarmas que resultan de gran utilidad, haciendo un llamado a la prevención, según (Ferrer, 1997) existen diferentes tipos de respuestas divididas de la siguiente manera:

- Respuesta Fisiológica: Libera adrenalina y cortisol desde el hipotálamo, la primera provocando que el corazón lata mucho más rápido, y la segunda daña e irrumpe los procesos de digestión, poco apetito.
- Respuestas Psicológicas: Pérdida de la capacidad intelectual, irritabilidad, insomnio, ansiedad, depresión, poco deseo sexual, poca concentración y atención, baja retención en la memoria a largo y corto plazo.
- Respuestas Emocionales: Tensión constante, hipocondría, intolerancia, insensibilidad, depresión, desanimo, baja autoestima, menor dominio sobre la ética, cambios de personalidad, pensamientos de muerte y suicidio.

- Respuestas de Relación: Descenso en la fluidez verbal, tartamudeo, falta de entusiasmo, ausencias constantes, estimulantes (drogas, tabaco, alcohol, café), energía variable, culpabilidad, relaciones inestables.

Estrés laboral

Teniendo claro la definición de estrés es importante reconocer las diferencias entre el mismo y el estrés laboral, este segundo es considerado un problema social que ha sido muy notorio en los últimos años en todos los espacios laborales, la mayoría de las profesoras que se observaron en algunos jardines de la localidad de Fontibón.

En el ambiente específico de los jardines se observa la existencia de este problema, por las continuas exigencias de una sociedad en constante evolución y por ende en grandes requerimientos documentales, manejo de horario con los estudiantes y sus tutores y las relaciones interpersonales con pares, estudiantes y sus familias dichos cambios acelerados es lo que provoca que el docente se estrese con facilidad. Es por esto, que se ha tomado en cuenta esta problemática que permitirá determinar los factores que conllevan a identificar el estrés laboral en docentes de primera infancia, como una situación inevitable por la que todos pasamos, pero el desafío consiste en hacer frente a la situación de la manera más saludable posible

El estrés gremial aparece cuando las exigencias laborales superan la capacidad del individuo para cumplir con las responsabilidades y mantener todo bajo control haciendo énfasis en la presión del entorno profesional, que puede llegar a provocar cierta saturación mental o física hacia el trabajador desencadenando diversas consecuencias, asegura Otero (2015), propone que se requiere resaltar la importancia de brindar un entorno seguro al

trabajador, desde una remuneración apropiada y proporcional a lo laborado, hasta las relaciones interpersonales, generando ambientes y espacios adecuados para la buena productividad y remuneración justa (p. 77)

A su vez, Fuentes (2004) en su libro *Mabinga: Acoso laboral*, explica brevemente algunos de los principales factores que generan estrés dentro de las empresas son: roles diversos, poca preparación y capacitación, malas relaciones interpersonales, abuso de poder, trabajo por turnos, exceso de trabajo y ritmos elevados que no permiten cumplir con las funciones determinadas. (p.45) Estas causas expuestas por el autor llevan al trabajador a entrar en una rutina aburrida y monótona, ligada a desestabilizarlo emocionalmente, perdiendo interés alguno para dirigirse a su lugar de trabajo y cumplir con sus responsabilidades asignadas, viéndose agobiado en la búsqueda de algún tipo de motivación que lo lleven al cambio y en cierto modo a encontrar la felicidad y satisfacción que con anterioridad perdió.

Desde lo anterior, Flores (2015), sostiene que:

“El estrés de origen laboral ha sido investigado y estudiado de manera especial debido al fuerte impacto que ha tenido en la salud de los trabajadores y recíprocamente en su productividad y en el ambiente laboral (...) los factores psicosociales presentes en el trabajo son claves para la percepción que se crea el trabajador sobre el ambiente laboral, teniendo en cuenta las exigencias planteadas y los recursos con los que cuenta para el cumplimiento de estos”. (p. 20)

Por estas razones, es importante que el empleador brinde las condiciones necesarias para desarrollar buenos procesos profesionales teniendo en cuenta que cualquier resultado,

sea negativo o positivo se verá reflejado tanto en el empleado como en el empleador creando desbalances dentro de las instalaciones, dándole paso a otros factores generadores de estrés laboral.

Del mismo modo, no solo el ambiente o las condiciones laborales incide sobre el estrés laboral, sino que es relevante los espacios físicos, horarios, turnos, salarios, estabilidad, beneficios, normas, planificaciones, comunicaciones, equipamiento, tecnología, tiempo libre son algunas de las principales características que enuncia que para lograr un buen ambiente laboral se necesita más que unas buenas circunstancias o excelentes espacios, es tener en cuenta los aspectos del trabajo mismo que muchas veces se hacen incómodas después de un continuo tiempo de labor, los procesos de interacción, las instalaciones y avances, características de empleabilidad como el tipo de contratación o condiciones del mismo y compensaciones, reflejando malestar o comodidad en todo en el contexto social y cultural inmediato. (Ramírez 2012, p 58).

Teniendo claro el concepto de estrés también se hace importante tratar algunos tipos de estrés que tienen auge laboral lo que permite hacer una clasificación y reconocimiento inicial al lector frente algunas de las situaciones que pueden presentarse en su lugar de trabajo. Primero, se encuentra el estrés por excesiva tensión física, es uno de los casos más comunes, y suele ocurrir cuando existe una gran carga física, que genera cansancio frecuente y dolores musculares poco tratables. Después está el estrés por aumento de responsabilidades, son casos donde la empresa suelen aumentar sus cargas en muchos casos por buenos trabajadores y no son capaces de afrontarlas. Enseguida, el estrés por trabajo repetitivo, cuando el empleado realiza la misma acción durante un largo tiempo o todos los

días. Es frecuente, hallar el estrés por inestabilidad laboral, ya que las grandes empresas cambian la mano de obra por aumentar la tecnología. Comín, Fuente & Gragea (p 18)

Los autores también exponen, el estrés por aumento de carga mental, teniendo sensaciones de tensión al no poder captar mucha o poca información al tiempo. Finalmente, el estrés por desmotivación, causando depresión casi inmediata. Como se evidencia, las cargas constantes físicas o mentales son causales de estrés, pero, no se puede dejar de lado la implementación de las nuevas tecnologías, saturando de información a muchos, reemplazando el trabajo de otros, o dificultando el proceso laboral de muchos más, viéndose obligados adaptarse a nuevos sistemas de trabajo con menos remuneración y beneficios, pero con más exigencias profesionales.

Por la misma línea, (Hoyos, 2010) plantea otros factores estresores clasificados en diferentes puntos como:

- Características personales: Los rasgos de la personalidad influyen en la susceptibilidad hacia factores estresantes teniendo en cuenta actitudes como: dependencia, ansiedad, introversión, rigidez, formación, destrezas y habilidades, mala condición física, malos hábitos alimenticios, altas expectativas y valores inmorales. Desde lo anterior, es adecuado realizar un análisis constante y totalmente reflexivo sobre todos estos ítems frente a las características de trabajo y sus demandas.
- Medio ambiente: Poca o mucha luz, ruido excesivo, temperaturas altas o bajas, vibración o movimiento constante, contaminación del aire. Estos estresores corresponden netamente a las instalaciones educativas y sus condiciones que en

muchas ocasiones pueden ser totalmente estresantes teniendo en cuenta que son espacios y ambientes fijos frecuentados no solo por el docente sino por los niños y niñas también, llegando a ser un factor de estrés común sin notarlo en muchas de las ocasiones, a esto se le suma los espacios reducidos, pocos materiales de trabajo, espacios propios no existentes.

- Extra organizacionales: Irritabilidad, enfado repentino, ira sin motivo, depresión, insomnio, aumento del uso de antidepresivos, falta de apetito, hábitos como fumar o beber. Estos aspectos hacen referencia aquellos patrones que se pueden dar a raíz de ambientes externos como la familia, el transporte, la economía, la clase social, condiciones humanas o cambios sociales.
- Trabajo: Conflicto y ambigüedad del rol, jornadas de trabajo excesiva, malas relaciones interpersonales, poca promoción y desarrollo profesional. Los factores laborales son los de más relevancia dentro de las investigaciones, entendiendo que las relaciones interpersonales son de gran importancia para ser contados como generadores de estrés laboral o no, sin dejar de lado las grandes expectativas que muchas veces lleva el trabajador y las pocas posibilidades que brinda el empleador, a estos ítems se suma los sueldos insuficientes, malas condiciones o falsas promesas.

Reconociendo cada factor que puede llegar a incidir en el estrés laboral se da paso a las consecuencias que estos traen en el trabajador, en primer lugar se tienen consecuencias psicológicas y fisiológicas pero (Sanchez, 2011) afirma que también hay respuestas organizativas, ósea a nivel laboral, quien lo padezca se verá afectado con disminución de producción, en calidad o cantidad, falta de cooperación entre compañeros, aumento de

inconformidad, mayores conflictos, inasistencia, incapacidades, incidentes frecuentes, bajo rendimiento ocupacional, distanciamiento, y desanimo al laborar. A raíz de lo anterior se visualiza que una persona que sufra de estrés laboral es un trabajador que no está en la calidad de cumplir sus funciones y responsabilidades a cabalidad tal como se le requiera se haya pactado desde un principio.

Primera Infancia

Para reconocer los factores estresores laborales en docentes de primera infancia, se hace primordial en primer lugar aclarar que es la educación de los 0 a 5 años en Colombia. La educación inicial para la primera infancia es concebida como un proceso continuo y permanente de interacciones sociales donde se potencializan las habilidades comunicativas, motrices y de relaciones sociales de acuerdo con la Política Pública Nacional de Primera Infancia (CONPES 109, Colombia por la Primera Infancia, diciembre 2007), la educación inicial busca proporcionar a niños y niñas experiencias significativas en su desarrollo presente y no solamente para su futuro inmediato. Así, lo propio de la educación inicial es el “cuidado y acompañamiento” del crecimiento y desarrollo de los niños y niñas mediante la creación de ambientes de socialización seguros y sanos.

Lo anterior en función de un desarrollo pleno que propicie su constitución como sujetos de derechos, esto implica, realizar un cuidadoso acompañamiento basado en el afecto y la comprensión para lograr un crecimiento y desarrollo holístico, en ambientes educativos y de socialización sanos y seguros para que logren una mejor calidad de vida como lo afirman los planteamientos del Plan decenal de educación 2016-2026.

“La educación inicial, en el marco de la atención integral, es un proceso educativo y pedagógico intencional y permanente cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de los niños y las niñas durante la primera infancia, que los reconoce como un todo partiendo de sus características y de las particularidades de los contextos en que viven, y favoreciendo interacciones que se generan en ambientes enriquecidos a través de experiencias pedagógicas y prácticas de cuidado”. (p13)

Teniendo en cuenta lo anterior, el tema de la educación en la primera infancia hoy es fundamental, se encuentra como un punto prioritario en la agenda de los gobiernos del mundo, es un tema de vasta tradición en el campo de la educación y la pedagogía. No hay que olvidar las propuestas de la política pública, como también los aportes que desde hace algo más de dos siglos, Rousseau y otros pensadores pedagógicos diseñaron como un camino necesario de lo que actualmente nos convoca, una trayectoria con múltiples bifurcaciones y variantes, que han puesto en el centro las infancias como saber y como edad de la vida diferenciable.

Es así como los planteamientos de Soto y Violante (2008), nos hablan de la educación inicial “como un proceso educativo de crianza de los niños durante sus primeros años de vida, a cargo de su seno familiar, escuela, docentes y toda la sociedad cumpliendo funciones de cuidado, alimentación y socialización, apoyando la adquisición de identidad de los niños y las niñas de este modo se puede entender la importancia de crear vínculos afectivos de manera oportunas” p.25., es relevante resaltar el valor de crear y proponer espacios de interacción propios para el desarrollo de las infancias respondiendo

paralelamente a todas sus necesidades, favoreciendo el crecimiento y desarrollo integral del niño y la niña desde los diferentes espacios que pueda encontrar en su cotidianidad.

De la misma manera, el Ministerio de Educación Nacional (MEN), enfatiza que el objetivo de la primera infancia es proponer acciones contundentes que logren sumergir a nuevas generaciones que coadyuven a estructurar personas dadas a la sociedad capaces de vivir con y para otros, entendiendo la educación como un acto intencional con la finalidad de llevar a educadores, pedagogos a la creación de juegos, espacios y tiempos dados a la reflexión y vivencia de acciones comunes.

Hay que mencionar, además que la educación inicial lo que busca aparte de crear y proponer espacios dados al desarrollo y crecimiento, pretende asociar normas, reglas y condiciones que permita a los infantes responder más adelante a las apuestas sociales, culturales, políticas y económicas que le presente a sociedad trabajando de manera paralela con el sujeto que se desea formar en realidad a través de prácticas que le permitan identificarse dentro y fuera de sus espacios, como en su familia, la escuela, barrio, ciudad y país. (Ministerio de Educación Nacional, 2014)

Por otro lado, Los objetivos de la educación inicial en Colombia son claros, la educación preescolar busca un desarrollo integral en los menores de seis años realizando una transversalidad entre todas sus dimensiones partiendo de la importancia del desarrollo constante de la creatividad y la autonomía, algunos de los objetivos específicos se fundamentan el aprendizaje del reconocimiento de su cuerpo biológico partiendo de la autonomía e identidad, buscando un desarrollo holístico que facilite la motricidad, la comunicación, el razonamiento y la comprensión esto desde los planteamientos a partir de

lo anterior es relevante que el docente sea totalmente propositivo todo el tiempo con el fin de crear ambientes de aprendizaje que permita al niño no solo potenciar sus habilidades sino también establecer principios de relaciones interpersonales basados en su propia identidad, aportando constantemente desde el desarrollo de su creatividad y curiosidad con la constante interacción con sus espacios próximos que permita cumplir el objetivo general planteado para la educación preescolar.

UNICEF, (2001) define la manera adecuada para el desarrollo pedagógico dentro de la educación inicial resaltando que dicha educación deberá ser basada en todas las capacidades del niño y la niña sin necesidad de forjar sus dificultades y del mismo modo se hace un llamado a la educación inclusiva reconociendo en cada estudiante sus diferencias frente a los demás con el objetivo de potenciar sus habilidades mediante acciones de la cotidianidad en pro de incentivar la curiosidad e interacción con el medio que lo rodea brindando oportunidades de reconocer su realidad y cómo actuar frente a diversas situaciones. Por consiguiente, desde lo mencionado anteriormente se puede inferir la importancia de potenciar la creatividad promoviendo la exploración del ambiente libre, desde la espontaneidad convirtiendo el proceso educativo en momentos reflexivos, críticos, propositivos desde la comprensión e interpretación de sus ideas dándole paso a la construcción y transformación social.

Así pues, reconociendo la importancia de implementar estrategias especiales y únicas para el trabajo con la educación preescolar desde todos los ámbitos posibles de una manera transversal, Colombia en el 2016 aprobó la estrategia de Cero a siempre con la intención y objetivo de cuidar y mantener una atención integral a la primera infancia priorizando en modalidades de nutrición, salud, y creación de ambientes de aprendizajes

cumpliendo con las rutas que marcan las diferentes responsabilidades del docente, familia y sociedad frente a este grupo focal que enmarca desde la gestación hasta cumplir los seis años de edad afirma Hay que mencionar además, los convenios y alianzas que se han realizados gubernamentalmente con la idea de llevar dichas estrategias a todo el territorio nacional en busca del desarrollo íntegro del niño y la niña desde su diversidad de condiciones sociales culturales y económicas respondiendo a todas sus necesidades básicas, dichas estrategias buscan atacar problemáticas comunes de la infancia que impiden constantemente el crecimiento del niño y busca soluciones efectivas para evitar y prevenir De la misma forma, lo que busca la estrategia implementada con el programa de cero a siempre es garantizar el cumplimiento de todos los derechos del niño y la niña de manera consecutiva y diferencial brindando atención continua a toda la población sin importar raza, etnia o condición política, social, cultural y económica afirma (Ministerio de Educacion, 2013)Desde lo anterior, nace la importancia de tener planes flexibles capaces de responder a todas las necesidades que la infancia proponga con el fin de crear ambientes significativos y coherentes con su proceso de desarrollo integral en torno solamente en sus interés y habilidades a desarrollar

Docente de Primera Infancia

De acuerdo a lo anterior la educación inicial se puede considerar como una etapa que busca procesos de aprendizaje enseñanza de calidad que permitan al niño y la niña generar bases sólidas de formación desarrollando su creatividad, reflexión, pensamiento lógico y sus habilidades de inteligencia, por esta razón es importante contar con un docente que cumpla su rol de guía y cuente con ciertas competencias para cumplir sus funciones dentro de la educación para la primera infancia.

El ser docente es una de las profesiones de existencia más antigua, con diversidad de transformaciones de las funciones sustantivas, roles y posiciones dentro y fuera del aula de clase, como lo afirma Zabalsa, (2012) el docente es tomado como sujeto que marca las bases para el éxito en la vida capaces de mezclar las disposiciones naturales del desarrollo y lo social entregando resultados en su mayoría positivos, con la seguridad de formar sujetos dados a servir y generar cambios dentro de su comunidad desde sus diferentes vivencias en la escuela, más aún, sin importar el papel tan importante que tiene el docente en la sociedad aunque en el último tiempo este se ha visto depreciado por los diferentes cambios en las dinámicas familiares, sociales y culturales sin tener en cuenta la adaptación que se ha tenido que hacer frente a los avances tecnológicos de del nuevo siglo.

Con respecto al docente de primera infancia estos tiene compromisos mucho más allá de los áulicos como el de velar y cuidar por la seguridad de los niños dentro de la escuela y proteger sus derechos fuera de ella, por tal razón se hace necesaria que las y los docentes que atiende la educación de las infancias sean profesionales un ejemplo de esto es la c ciudad de Bogotá donde las cuidadoras pueden llegar a ser técnicas/ tecnólogas, pero para ejercer el acto educativo deben de tener una formación profesional que también permita despertar en los futuros docentes habilidades básicas para enfrentar situaciones en diferentes contextos sociales y del mismo modo les dé la posibilidad de re afirmar la pasión y el verdadero motivo de ser educador (Secretaria de integracion social 2010)

Por otro lado, autores como: (Buitrago , Chapid , & Moreno , 2016) aclaran el rol del docente dentro de la educación inicial teniendo como función transmitir contenidos a la infancia, cumpliendo un papel de facilitador dentro del desarrollo de las actividades tratando de conectar las necesidades, motivaciones e intereses del niño en pro a su óptimo

desarrollo. Esto hace pensar que las actividades planteadas y desarrolladas deben ser la base principal para su aprendizaje, teniendo claro la prioridad del juego y sus ventajas enfrentando al niño a diferentes situaciones que le permita adaptarse y tener dominio sobre otras que su cotidianidad le presente.

Así mismo el Ministerio de Educación, (2013) afirma que el docente de educación inicial debe ser una persona con habilidades específicas para el desarrollo del cargo capaz de contrastar la teoría dada dentro de una carrera profesional con la práctica de su día a día con la flexibilidad de adaptarse fácilmente a todos los cambios que se puedan presentar partiendo del punto que todos los niños y niñas son totalmente diferentes. Desde aquí, se puede visualizar la relevancia que tiene un docente dentro del aula de clase no solo como facilitador sino también como observador de todo lo que sucede dentro de la institución con la capacidad de manejar y sortear las situaciones de la mejor manera siempre a favor de las necesidades que cada uno de los niños/niñas tiene frente a diferentes dimensiones de su desarrollo.

Para finalizar se los planteamientos de Morris (2005) “los educadores infantiles son profesionales que además de -enseñar y preocuparse por los niños- planifican, evalúan, informan, colaboran con los compañeros y las familias comportándose de forma ética y responsable” (p 4) estas posturas sobre los valores deben estar presentes en cada momento del acto educativo.

Estrés en docente de primera infancia.

Teniendo en cuenta las concepciones anteriores sobre la educación inicial y el ser docente en la primera infancia, competencias básicas de cada educador para brindar una

educación de calidad, estrés, estrés laboral es necesario aclarar el estrés en docentes de primera infancia haciendo un llamado a todas las instituciones a brindar ambientes y espacios laborales óptimos que permitan al docente un desarrollo integral de su personalidad, con el objetivo principal de prevenir enfermedades comunes laborales como el estrés, por esta razón se hará una explicación detallada de que es, como se da y sus principales síntomas en quien lo padece.

En primer lugar, cabe resaltar los cambios de roles que se viven en la actualidad y dinámicas de los mismos que ha dificultado la labor del ser docente, enfrentando nuevas modas o tendencias culturales que han golpeado a la escuela fuertemente e incrementa el riesgo de padecer estrés tanto fuera como dentro de las aulas de clase. Sin dejar de lado, el cambio en los órdenes familiares donde los padres son totalmente tolerantes a su hijo atacando o enfrentando al docente por culpabilidades que no le corresponden por el miedo que le puedan llegar a sentir a sus hijos.

Dentro del escrito *¿Cuál es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo?* Los autores consideran que las principales profesiones expuestas a estrés son aquellas que mantienen contacto constante con personas, entre las más vulnerables se encuentra los profesionales de la salud y la educación, sobre todo los profesores de preescolar sometidos a exceso de trabajo, presión por parte de los directivos, y padres de familia, altas responsabilidades y poco tiempo de descanso. Santos & Peña (2013, p. 56)

Igualmente, Abril (2012, p38) ubica dos tipos de factores que inciden en el surgimiento del malestar docente, por un lado, los que él llama de primer orden correspondiente a lo específico de la función docente, todas las acciones del profesor dentro y fuera de sus clases sin salir de las instalaciones educativas con excepción de salidas pedagógicas, espacios donde se generan tensiones asociados con las emociones y sentimientos negativos. Como el autor lo asegura, todo el entorno educativo es primordial para el manejo del estrés dentro y fuera de las aulas de clase, dentro de las instituciones educativas se encuentran diferentes situaciones que generadoras de estrés docente, espacios o situaciones manejables, como las condiciones de los recursos o la existencia de materiales de trabajo, condiciones de trabajo, agotamiento y acumulación de exigencias con poco tiempo para cumplirlas. El mismo enlace, sigue explicando el segundo factor está ligado con la emocionalidad y los sentimientos que genera el rol docente en diversas situaciones situando como base las motivaciones (intrínsecas o extrínsecas), el esfuerzo y las implicaciones del día a día, entendiendo que cada niño es un mundo diferente sin importar que convivan bajo el mismo espacio. En congruencia con el autor, el rol del docente suele tener una carga emocional tan alta que en muchas ocasiones no encuentra la solución adecuada frente a circunstancias complejas como a violencia, los cambios sociales, llegando a perder identidad y disociación de su trabajo dentro de una cultura diversa y cambiante constantemente.

Escalante (2010, p 53) menciona que la actividad de la educación y el rol del docente en la actualidad se encuentra altamente influenciada por las nuevas características de vida del siglo XXI (...) las relaciones familiares como se enunciaba anteriormente, los cambios estructurales y valores sociales perdidos dentro de todas estas modificaciones

hacen que dicho ejercicio sea mas complejo sin dejar de lado el acceso cotidiano a informacion. Esta afirmacion es relevante ya que es importante identificar y reconocer los cambios que se han dado con la modernidad, y la afectacion que ha tenido dentro de las estructuras basicas escolares de enseñanza, incrementando los factores que pueden llegar a ocasionar estrés, ya que el docente no se siente en la capacidad de dar respuesta a dichas transformaciones y siente que cada dia afronta nuevas tensiones y presiones sumadas a las responsabilidades de la cotidianidad.

Entre las principales causas del estrés docente, se encuentra la presión múltiple por destacarse en las relaciones con padres y directivos. Por otra parte, los cambios en las dinámicas familiares y escolares, rigidez por parte de la institución, poca remuneración, altas horas de trabajo, cargas laborales excesivas, falta de apoyo, mayor tiempo dentro de la institución y menos de descanso, menciona Arévalo (2015, p.34). El mismo enlace afirma que debido a los diferentes trastornos que el docente puede llegar a presentar, su cambio de percepción frente a su trabajo cambia radicalmente lo que se ve reflejado en las relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres y pares de trabajo. como lo plantea Cuesta (2013) "En su oficio el educador pone en práctica diferentes habilidades tales como la toma de decisiones, la resolución de conflictos, el manejo de comunicación, el trabajo en equipo entre otras" (p5)

En relación con lo anterior, el docente desde su ambiente laboral se convierte en un sujeto vulnerable por sus altas responsabilidades que llevan a bajar la productividad, ausentarse frecuentemente devaluando su rol dentro y fuera de la institución.

3.3. Marco Legal

Los lineamientos, políticas y leyes creadas para el docente de instituciones privadas y públicas son totalmente relevantes de conocer para el desarrollo de esta investigación con el fin de reconocer los principios constitucionales que abarcan la labor del educador y así mismo identificar la manera en que las entidades educativas concurren en ellas o no. Para empezar encontramos la Ley 115 de educación general donde se disponen las generalidades de prestación de servicio en todos los niveles educativos como en el artículo 15 donde se define de educación para la primera infancia o preescolar, inclusión, reglamentos básicos, derechos, deberes del estudiante y de la institución prestadora de servicio pero en aporte al mismo se dispone en el capítulo dos el régimen laboral y algunos principios de contratación a entidades privadas basadas conjuntamente en el código del trabajador, en el Art 197 aclara la remuneración económica a docentes de dichas instituciones haciendo énfasis a que no puede ser menor al 80% de lo que gana un docente de entidades oficiales.

Bajo la misma línea, el decreto 2277 de 1979 esclarece algunas normas del ejercicio docente, requisitos para aplicar a los niveles educativos desde la primera infancia hasta la secundaria, puntualizando en el escalafón docente y las reglas para su debido ascenso. Del mismo modo en el capítulo cinco se puntualizan los derechos de los educadores, en el Art 36 enumeran algunos de los mismo, como saber y tener claridad sobre el sueldo a devengar, como participar en programas de capacitación y estímulos profesionales, la cantidad de días para hacer goce de sus vacaciones remuneradas, permisos y licencias justificadas, y afiliación a prestaciones sociales. En este sentido, es importante entender que los docentes tanto de entidades públicas y privadas tienen la misma cantidad de derechos sin variación alguna sobre estas.

Otro rasgo importante es lo establecido en la ley 100 de 1993 en el Art 284 aclara que las instituciones privadas deberán pagar seguridad social por una totalidad de 12 meses. Dicho de este modo, es perjudicial que los pagos de seguridad social sean hechos bajo lo que la institución puede considerar el año escolar dejando fuera meses donde el docente puede necesitar y hacer uso de alguno de los servicios como la caja de compensación.

Del mismo modo, el Código Sustantivo del trabajo en el Art 102 determina que los docentes tienen derecho a 15 días de vacaciones totalmente remunerados, y la duración del contrato de trabajo debe ser sobre 12 meses. Por tanto, es importante que las docentes de primera infancia tengan clara esta información entendiendo sus derechos y deberes claramente, en ponderándose de dichos conocimientos tendrá la posibilidad de reconocer un contrato laboral que le brinde ambientes y espacios óptimos para brindar una educación de calidad y paralelamente un desarrollo integral de su personalidad evitando atravesar situaciones o circunstancias estresantes como un mal sueldo, trabajo en meses no acordados, prestaciones obligatorias y demás beneficios como receso y vacaciones.

Así mismo, el decreto 1850 de 2002 especifica en el capítulo dos las actividades educativas de docentes y directivos docentes fuera de las horas laborales dedicado a la planeación de actividades pedagógicas, reuniones, tutorías y otras funciones que la rectoría encomiende desde un principio; el decreto 2105 del 2017 establece relación con la jornada única modificando el decreto 1075 del 2015 donde especifica la cantidad de horas para el preescolar con un total de 5 horas diarias por 5 días a la semana, mientras que básica primaria pasarían a ser 6 horas diarias cada una constituida por 60 minutos. En el artículo 9 definen los tipos de cargos de docentes, en primer lugar, se encuentra docente de aula,

docente orientador encargado de contribuir al desarrollo íntegro del niño y docentes de apoyo pedagógico con la función de acompañar a los docentes de aula.

Desde esta perspectiva, se hace importante que el docente y futuro educador tenga claro la normatividad a la que se enfrenta dentro de la profesión tanto en instituciones públicas y privadas y del mismo modo los derechos que tiene dentro de su ejercicio, cabe aclarar que a pesar de que son diferentes entidades y varían algunas normatividades los derechos de los docentes son prácticamente los mismos, desde un sueldo justo bajo el escalafón, vacaciones, capacitaciones, estímulos, ascensos, pagos cumplidos y con prestaciones de servicios que le den la seguridad e integridad que necesita.

Según la secretaria de Integración Social en los lineamientos de la educación inicial aclara la cantidad de niños que debe haber en el salón de clases por un docente, de uno a tres años debe haber un total de 10 niños, de tres años debe contar con 15 niños máximo, mientras que niños de cuatro y cinco años se debe contar con 20 y 25 niños respectivamente por un docente. (p. 126)

Del mismo modo, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones que se pueden llegar a presentar dentro de las instalaciones educativas, se exige que por cada 50 niños se cuente con una auxiliar pedagógica con estudios especializados en educación infantil pero sin necesidad de tener título que la certifique, también, exige profesionales idóneos de diferentes áreas tales como nutricionistas y psicólogos especializados en tratar situaciones que puede llegar a presentar la infancia con el fin de mantener un desarrollo integral en el niño y la niña.

Desde las últimas reglamentaciones planteadas, el docente tiene que tener conocimiento de información primordial como esta, que esclarece a la cantidad de niños que pueden haber dentro de un aula o el derecho a una auxiliar pedagógica siempre y cuando lo requiera y se cumplan con los requisitos, recordando que uno de los factores estresores a nivel laboral son las cargas o demandas demasiado altas, o sentir poco apoyo por parte de los superiores, lo que en estos casos situaciones como contar con más de 18 niños en el aula, no tener auxiliar pedagógica y sentir que los jefes no comprenden una realidad propia son causales de estrés laboral en docentes de la primera infancia.

Teniendo en cuenta la importancia de reconocer el estrés como enfermedad laboral se nombra la resolución número 2646 del 2008 el cual esclarece las responsabilidades para la evaluación, prevención, identificación, intervención y monitoreo permanente a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En el primer capítulo se hace un acercamiento a las definiciones que se tratarán durante toda la resolución, aclarando conceptos como trabajo, riesgo, factor de riesgo, factor de riesgo psicosocial, condiciones de trabajo, estrés, carga física, carga mental, carga psíquica o emocional, carga de trabajo, acoso laboral, efecto de salud, efectos de trabajo, evaluación objetiva, evaluación subjetiva y patología. Mientras en el capítulo dos, se mencionan concepciones laborales como la jornada de trabajo, carga física, condiciones de medio ambiente, número de trabajadores, beneficios del empleado, programas de capacitación y formación y otras competencias a tener en cuenta para la identificación y evaluación de factores psicosociales.

En el tercer capítulo se hace una intervención a los factores laborales y a sus efectos, y algunas medidas preventivas sobre el acoso laboral y finalizando en los últimos dos capítulos, se determina el origen de las patologías causadas por estrés ocupacional y las

conclusiones finales teniendo en cuenta las sanciones que se aplicaría a las empresas o instituciones que no hagan dichas evaluaciones a tiempo pro a prevenir y controlar las enfermedades laborales y sobre todo el estrés laboral, teniendo en cuenta todos los aspectos posibles para primero realizar el proceso de identificación y después prevenir teniendo en cuenta que realizar dichos programas y estrategias brinda beneficios paralelamente.

En relación con lo anterior, ahora se hace mención a la Ley 1562 del año 2012 por la cual se hacen modificación al sistema de salud y seguridad en el trabajo para los docentes y se les da especial importancia a los trastornos mentales como parte de las enfermedades laborales. Teniendo como objetivo mejorar las condiciones laborales buscando prevenir y proteger condiciones físicas, sociales y mentales de todos los docentes. Con este acuerdo se establecen sistemas generales de promoción y prevención para algunos riesgos laborales teniendo en cuenta la tabla de enfermedades laborales y el manual de calificación de pérdida de la capacidad laboral en base a diferentes circunstancias, entornos, enfermedades, antecedentes y ambientes.

Del mismo modo, y teniendo en cuenta la ley anterior en modo complementario en el decreto 2566 de 2009 el ministerio de protección social por el cual describe en el punto 43 las patologías que causan estrés según la tabla de enfermedades profesionales, haciendo énfasis a trabajos con sobrecarga, repetitivos, monótonos, trabajos por turnos, nocturnos, de bastante desgaste físico, horas extras, que pueden llegar a causar estados de ansiedad, depresión, infartos, emergencias cardiovasculares y otras. Lo anterior permite evidenciar y tener en cuenta las leyes y políticas creadas para el cuidado y protección del empleado, teniendo en cuenta sus ambientes laborales, entornos y condiciones que puedan llegar afectar de manera directa su integridad como sujeto social.

Bajo la misma línea, las docentes que padecen de estrés deben de tener en cuenta las actividades de prevención y control del mismo que plantea el ministerio de protección social como estrategia para manejar el estrés entendiéndolo como una enfermedad netamente laboral que cuenta con factores estresores principales, pero sobretodo con grandes repuestas fisiológicas, psicológicas y organizacionales a la persona que lo padece afectando a todo su entorno.

4. Diseño Metodológico (Actuar)

Esta etapa de la investigación corresponde al actuar, según (Juliao, 2013) bajo esta fase no solamente se tiene mejores conocimientos sobre el contexto y la problemática en general, sino que, se busca elaborar una estrategia de acción eficiente y eficaz, haciendo que el investigador busque herramientas para mejorar la investigación discerniendo los medios y métodos correcto.

Desde la anterior afirmación lo que se pretende esclarecer es el tipo de investigación usado, el enfoque, los instrumentos y la muestra correspondiente para el buen desarrollo de los objetivos planteados desde un principio.

4.1. Tipo de Investigación

La investigación responde a la línea “Educación transformación e innovación” donde la investigadora parte del presupuesto que el docente es el factor fundamental de la transformación dirigida a elevar la calidad de la educación y teniendo en cuenta que es estrés puede limitar la capacidad del mismo para el logro de este objetivo llegan a la

conclusión de que este problema se puede enfrentar con la propuesta de una cartilla para el manejo del estrés que pueda contribuir a garantizar la calidad de la labor del docente

Del mismo modo se enmarca en la metodología cualitativa teniendo en cuenta el acercamiento de la investigadora con los participantes donde se pretende verificar el nivel de estrés en docentes de la educación inicial y describir los principales factores laborales causales del mismo, Según (Bonilla, 2005) “la investigación cualitativa tiene como objetivo hacer una aproximación a ciertas situaciones sociales para describirlas, comprenderlas y explorarlas, teniendo en cuenta la interacción del investigador con el contexto social compartiendo sentidos significativos de dicha realidad” (p 68)

Esto demuestra que la investigación no parte de supuestos teóricos, sino que busca conceptualizar sobre la realidad con base en el comportamiento de las personas estudiadas. El proceso de investigación cualitativa examina de manera sistemática los conocimientos y valores que comparten los individuos y las culturas en un determinado contexto social. Dicho método, capta el conocimiento, el significado y las interpretaciones que comparten los individuos sobre la realidad que se estudia y es definida como un producto histórico, es decir, validada y transformada por los mismos sujetos.

Por tal razón, los investigadores cualitativos, tienen que desarrollar una comunicación directa y permanente con los sujetos investigados, porque su interés implica de hecho comprender el conocimiento que ellos tienen de su situación y de sus condiciones de vida; al ser los métodos cualitativos más abiertos y flexibles en considerar todas las observaciones anotadas como datos fiables que se deben ponderar en forma sistemática, se exige que los datos sean organizados, examinados, para ser contrastados y evaluados

continuamente con informantes confiables y que esté dispuesto a reorientar la dirección de la investigación cuando las observaciones ya ponderadas así se lo indiquen Bryman (citado por Bonilla, 1997).

Desde el método cualitativo, la realidad social es la consecuencia de un proceso participativo en el que colaboran los miembros de un grupo para negociar y renegociar el tejido social que se suscita de estos encuentros; proponen un proceso inductivo que trate de dar sentido a una situación según la interpretación de los informantes, intentando no imponer preconceptos al problema analizado.

El método cualitativo intenta hacer una aproximación global de las situaciones para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva. Es decir, a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ellas y no deductivamente, con base en hipótesis formuladas por el investigador externo. Esto supone que los individuos interactúan con los otros miembros de su contexto social compartiendo el significado y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad (Bonilla, 1997).

Además, no se deja aparte ningún dato otorgado ya que puede resultar necesario en cualquier momento de este procedimiento. Por la exigencia del método este resulta ser ordenado y muy útil para la docente en formación porque está constantemente evaluando los datos para no perder el curso de su objetivo. Aquí no se usan suposición, todo es basado en datos dados por quienes colaboraron en este estudio. Siendo la investigadora la responsable de cada uno de los pasos a seguir como el desglose de toda la información brindada, convirtiéndose en un punto de apoyo muy importante y así lograr que los participantes tengan una información certera sobre los comportamientos que causan

situaciones de estrés laborales en sus instituciones educativas de las que hacen parte del cuerpo docente

4.2. Método de Investigación

La investigación se guiará por el enfoque de acción educativa, afirma Sagastizabal que dicho enfoque predomina en las investigaciones de tipo cualitativo y que su objetivo principal es comprender la realidad, interpretar desde la observación y crear hipótesis de acción sobre la misma.

Lo que se busca con este enfoque investigativo es actuar sobre la problemática planteada, desde lo que se vivencia y se practica diariamente dentro y fuera de las aulas de clase y que afectan la calidad de vida de los docentes desde diferentes aspectos. A raíz de lo nombrado anteriormente lo que se busca en primer lugar es identificar el nivel de estrés laboral de las docentes de la primera infancia y del mismo modo, crear una cartilla preventiva que tiene como meta no solo prevenir sino también controlar el estrés, contra atacándolo con ejercicios y rutinas sencillas.

Según (Elliott, 2010) enuncia tres etapas para la investigación acción educativa, en primer lugar, desarrollar un proceso exploratorio sobre teorías explicativas que permitan una reflexión a raíz de la práctica. En segundo lugar, formular una hipótesis frente a la problemática planteada para trabajar sobre esta y la última etapa, es el desarrollo y evolución de las estrategias de acción, teniendo en cuenta que este es un espiral de investigación.

Este se enmarca en el enfoque de Investigación -Acción- Educativa teniendo en cuenta que la investigación educativa busca mejorar los encuentros con los diferentes espacios como lo plantea Elliot (2000)

“La investigación-acción se relaciona con los problemas prácticos cotidianos experimentados por los profesores, en vez de con los "problemas teóricos" definidos por los investigadores puros en el entorno de una disciplina del saber. Puede ser desarrollada por los mismos profesores o por alguien a quien ellos se lo encarguen”.
(p5)

tomado desde la óptica de Hernández Pina (citado por Buendía, 1997) la investigación educativa es el estudio de los métodos, los procedimientos y las técnicas utilizados para obtener un conocimiento, una explicación y una razón científicas de los fenómenos educativos, frente la práctica pedagógica de los docentes, así como también, para solucionar los problemas en ámbitos educativos y sociales.

En la actualidad la investigación en educación se propone desde dos posturas, una es la búsqueda de cualidades objetivas, imaginable y visible de los fenómenos educativos para su generalización y la otra es la búsqueda de la interpretación y comprensión de los fenómenos para un avance en el contexto educativo y social.

De acuerdo con lo anterior, el propósito de la investigación es reconocer desde dos puntos: el específico que se encarga de explicar nuevos acontecimientos generarles y dar soluciones a los mismos y la abierta que define la investigación como la interpretación, comprensión y análisis de situaciones educativas mejorando los procesos académico y

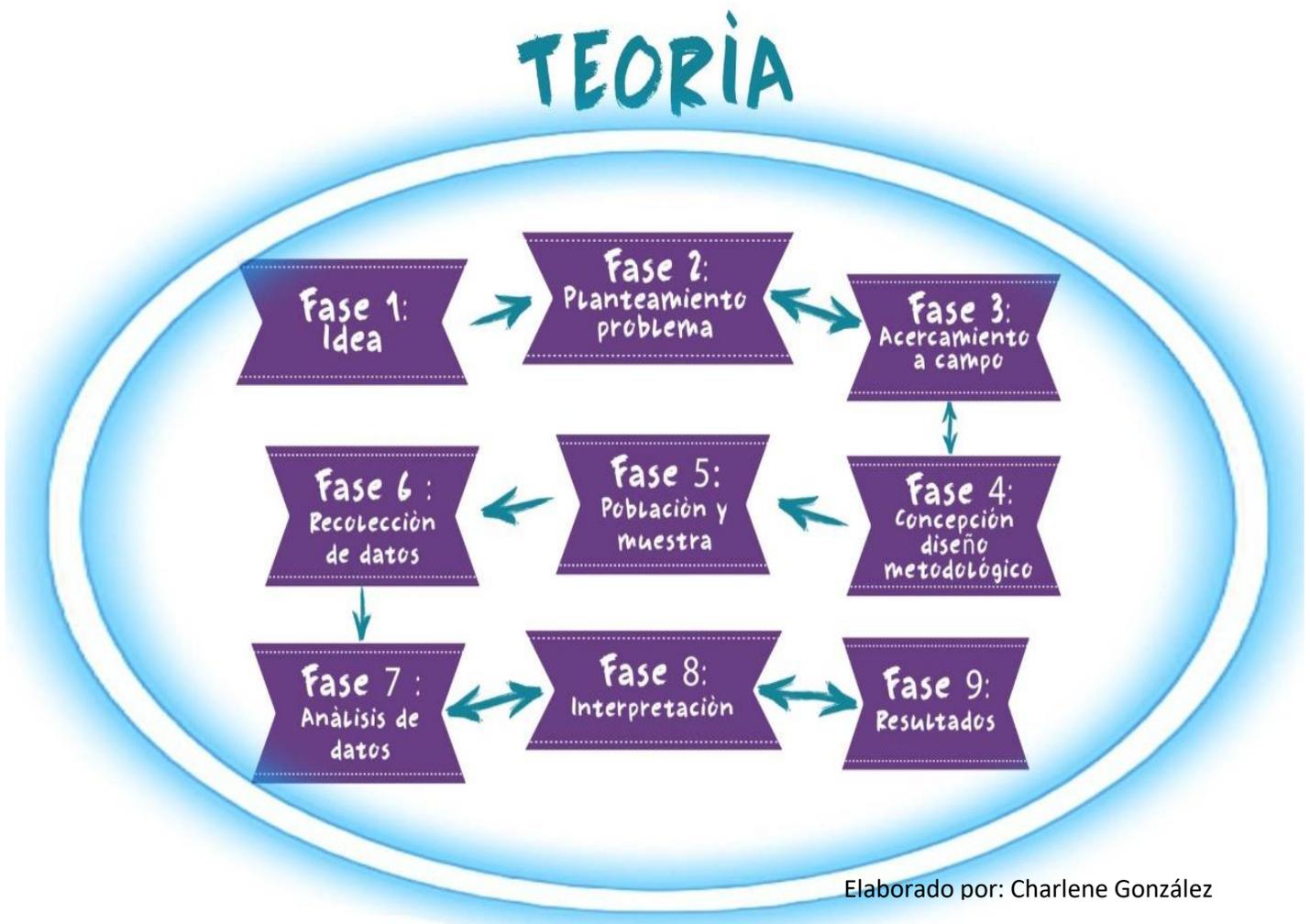
escolares teniendo en cuenta el resultado en el caso del estrés laboral para mejorar los espacios escolares, las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva

4.3. Fases de la investigación

Sampieri (2014) “ la importancia de matener una revision literaria de manera constante durante toda la investigacion de manera transversal dentro de todas las etapas del enfoque. Tambien aclara que en cualquier momento, siempre y cuando sea necesario se podra hacer una devolucion dentro de las etapas”, (p 40). Teniendo en cuenta lo anterior es importante no pasar por alto los ajustes que estos requieran paralelamente, la etapa de muestra, recoleccion y analisis son fases que se realizan de manera simultanea.

De acuerdo a lo anterior, en la investigacion se realizo en primera instancia una etapa completa de observacion sobre todo el entorno de la problemática principal que permitio reconocer diferentes ambientes y aspectos dentro y fuera de las instituciones de estudio, contextualizando a manera general y especifica la pregunta central. Despues de finalizar la etapa del ver, se da la interpretacion de la misma, de un contenido teorico, legal que le brinda a la investigacion fundamentos teorizadores. Del mismo modo, al concluir estas dos fases sigue el actuar, donde el investigar busca las herramientas e instrumentos adecuados para intervenir en el campo y relacionar las fases anteriores con la practica y asi poder darle paso a la devolucion creativa como momento de reflexion general teniendo en cuenta debilidades y fortalezas para orientar o re orientar la investigacion.

Las fases y las conexiones se verán representadas en la siguiente figura.



4.4. Población y muestra

Sampieri (2017), menciona la importancia de limitar la muestra de la población a investigar, teniendo claras las características de estas, los elementos y unidades de análisis a comprender, clasificándolas en tres maneras, muestras voluntarias o representativas, azar y aleatorio. Desde lo anterior y en base a lo que se busca con la investigación, la población serán 9 docentes mujeres de instituciones en educación a la primera infancia de estratos dos y tres de instituciones privadas, oficiales y madres comunitarias del ICBF, (Jardín infantil

la Casita de Mickey ID Pablo Neruda, Jardín Infantil el mundo de la alegría), las mismas fueron escogidas aleatoriamente, con el único requisito de que todas fueran graduadas en la carrera profesional o técnica para la educación inicial.

Del mismo modo según (Sampieri, 2017) divide las muestras también en diversas, homogéneas, en cadena y de casos extremos. Para esta investigación la muestra correspondiente sería la homogénea, teniendo en cuenta que los miembros poseen un mismo perfil o se encuentran bajo las mismas características laborales resaltándola como una de las muestras más comunes a la hora de realizar una investigación cualitativa teniendo como objetivo indagar ciertas situaciones o procesos sociales.

4.5. Instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó en cuenta instrumentos como el test de JJS. De la Universidad del Bosque en Colombia que busca medir el nivel de estrés laboral mediante la evaluación de situaciones y circunstancias cotidianas, Dichos test fueron aplicados a toda la muestra en una duración aproximada de 30 minutos cada una o menos, con el objetivo de identificar el nivel de estrés en base a situaciones netamente laborales teniendo en cuenta la frecuencia de dichas circunstancias. Los resultados fueron analizados y aprobados por el Psicólogo Miguel González.

5. Resultados (Devolución creativa)

Esta etapa de la investigación está directamente relacionada con el modelo praxeológico en la fase de la devolución creativa Juliao, (2011) “Etapa en la que el investigador/praxeólogo recoge y reflexiona sobre los aprendizajes adquiridos a lo largo de todo el proceso, para conducirlos más allá de la experiencia, al adquirir conciencia de la complejidad del actuar y de su proyección futura” (p.146)

Se darán a conocer los resultados de la investigación planteada desde un estudio cualitativa, permitiendo conocer algunas pautas que van a posibilitar de cierta manera, tener más ideas sobre el problema y conocer sus causas y consecuencias en contexto educativos como lo afirma “los resultados pueden contribuir a un mayor conocimiento del fenómeno y a establecer algunas pautas para futuros estudios” Baptista P, Fernández C, & Hernández, R (2006: p.668) Esto es, el resultado de la investigación después de haber realizado un estudio juicioso en un contexto determinando para indagarlo, para así de esta forma, originar nuevas percepciones relacionadas con el ámbito investigativo, permitiendo aportar de manera significativa al educación infantil..

5.1. Técnicas de análisis de resultados

Para el análisis descriptivo de los datos del test realizado, se analizará bajo dos aspectos importantes, la primera severidad frente a las situaciones presentadas y la segunda frecuencia relacionada con las mismas. Dichos aspectos serán divididos en tres rangos (bajo, medio, alto) para la consideración de cada uno de los ítems, teniendo en cuenta las

preguntas donde aumente y disminuya o mantenga su punto medio, posibilitando la identificación de las experiencias que generan más molestia a las docentes de primera infancia que fueron objetos de estudio, teniendo consentimiento del uso adecuado de la información dada por cada una de estas.

NIVEL BAJO 1-3	Si el evento es menos estresante que el estándar
NIVEL MEDIO 4-6	Cuando la circunstancia se encuentre en el punto medio
NIVEL ALTO 7-9	Situaciones que considera que son más estresantes

En el siguiente apartado se hará la clasificación de las respuestas por los rangos planteados anteriormente y se visualizara cada uno de los ítems con su debida descripción cualitativa sobre las experiencias individuales de todas las docentes que fueron objeto de estudio.

5.2. Interpretación de resultados

PARTE A- SEVERIDAD

	BAJO	MEDIO	ALTO
1. Asignación de tareas desagradables	1	7	1
2. Trabajar horas extras	0	8	1
3. Falta de oportunidades de promoción	1	7	1
4. Asignación de labores no familiares	1	5	3

5.	Compañeros que no realizan su trabajo	1	1	7
6.	Apoyo insuficiente por parte del superior	0	3	6
7.	Ocuparse de situaciones de crisis	1	4	4
8.	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	0	3	6
9.	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	4	4
10.	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	0	3	6
11.	Asignación de mayores responsabilidades	0	4	5
12.	Periodos de inactividad	0	8	1
13.	Dificultad para acceder al superior	2	5	2
14.	Experimenta actitudes negativas contra la Institución.	1	5	3
15.	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	4	4
16.	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	6	2

17. Ofensa personal por parte de un compañero o padre.	1	4	4
18. Falta de participación en las decisiones organizativas	3	2	4
19. Salario insuficiente	1	3	5
20. Competencia para la promoción	1	5	3
21. Supervisión insuficiente	1	5	3
22. Áreas de trabajo ruidosas	1	5	3
23. Interrupciones frecuentes	0	7	2
24. Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	6	2
25. Papeleo excesivo	0	4	5
26. Reuniones de última hora	2	0	7
27. Tiempo personal insuficiente (café, almuerzo)	1	6	2
28. Cubrir el trabajo de otro empleado	2	3	4
29. Compañeros de trabajo poco motivados	1	4	4
30. Conflictos con otros pares	2	4	3

1. Asignación de tareas desagradables: Para muchas de las docentes uno de los factores generantes de estrés laboral son las tareas molestas como, los cambios de pañales de manera frecuente, lavar baños, limpiar los espacios de almuerzo después de terminar de comer, barrer y trapear otros ambientes de la institución, lavar mesas, sillas y paredes siempre que sea ordenado.

2. Trabajar horas extras: Estos tiempos adicionales que en la mayoría de ocasiones son remunerados aseguran no compensa la carga emocional que esto acarrea ya que en varias situaciones son extras de último momento que exigen sacrificar tiempos familiares, sociales y de ocio.

3. Falta de oportunidades de promoción: Llevar mucho tiempo bajo el mismo cargo y no tener la posibilidad de ser promovido de cargo o grado se puede considerar un factor de estrés laboral importante llegando a causar un poco de desmotivación entre los empleados.

4. Asignación de labores no familiares: Labores como brindar alimentación a los niños y niñas de la institución, teniendo en cuenta que va desde prepararlos hasta consumirlos están dentro una de las responsabilidades que no se familiarizan con el cargo sin dejar de lado la molestia que genera otro tipo de

funciones como diligencias personales de los superiores, o labores de mensajería.

5. Compañeros que no realizan su trabajo: la irresponsabilidad con las labores asignadas por parte de otros docentes recarga las funciones de otros pares, evidenciando el malestar que esto genera en la mayoría de docentes como un factor de alta incidencia en el estrés laboral.

6. Apoyo insuficiente por parte del superior: La falta de apoyo y poca escucha por parte del jefe o superior es uno de los causales de estrés laboral debido a que en muchas situaciones la mayoría de docentes sienten que falta respaldo de los mismos frente a circunstancias o dificultades con algunos padres o compañeros negado la oportunidad a ser escuchadas en defensa de las acusaciones dadas.

7. Ocuparse de situaciones de crisis: Resolver conflictos ajenos o tomar la responsabilidad de solucionar diversos problemas de gran magnitud de convierte en un causal de estrés laboral, para muchas docentes es difícil y tenso encontrar la solución que beneficie todas las partes y no dañe la imagen de la institución ni se sus colegas.

8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho: El reconocimiento del trabajo es considerado como una de las mejores motivaciones extrínsecas según lo aclaran las docentes, pero en este caso las docentes consideran a nivel general que es una casusa de estrés laboral y desanimo frente a muchas labores a continuar.

9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto: Se considera que realizar labores fuera de lo descrito y pactado genera gran molestia en la mitad de las docentes con actividades como bañar niños, limpiar espacios institucionales, cocinar, realizar diligencias, cubrir docentes, realizar horas extras; mientras que en otras no influye dentro de sus niveles de estrés laboral.

10. Equipamiento insuficiente o de baja calidad: Contar con pocos recursos y materiales de trabajo es uno de los causantes de estrés laboral para la mayoría de las docentes, manifestando que en los recursos en muchas ocasiones son limitados y contados, en caso de que se acaben tienen que comprarlos y hacerse responsable de lo que se quiera usar dentro de las actividades, en otros momentos se recurre a improvisar con otros materiales que no estén dentro de las planeaciones.

11. Asignación de mayores responsabilidades: Todas las docentes manifiestan que la carga en responsabilidad es una de las causales generadoras de estrés laboral, teniendo en cuenta funciones como llevar niños a cursos fuera de la institución, o tener dentro de las aulas de clase más niños de lo permitido sin apoyo o acompañamiento

12. Periodos de inactividad: EN la gran mayoría de las docentes se encuentran en un punto medio frente a los periodos de inactividad aclarando que en dentro del tiempo laborado en las instituciones no han tenido, pero dentro de su carrera si han llevado vacíos laborales que han sido causales de estrés debido a las situaciones económicas y sociales que esto conlleva.

13. Dificultad para acceder al superior: En pocos casos las docentes no presentan inconformidad mayor frente acceder a su superior y tener la posibilidad de comunicar opiniones, pero la gran mayoría manifiestan que en muchos momentos es complicado acceder al superior en muchos casos por tiempo o en otros porque no son escuchadas.

14. Experimenta actitudes negativas contra la Institución: En la mayoría de docentes este es un factor que les genera estrés laboral debido a que se enfrentan a situaciones y sentimientos negativos frente a la institución o sus funciones, manifestando que en muchos momentos no quieren ir a trabajar, sienten desanimo, inconformidad frecuente, pereza y malgenio repentino.

15. Personal insuficiente para realizar una tarea: En espacios como los almuerzos, salidas pedagógicas, reuniones no hay suficientes docentes que apoyen las actividades a realizar antes, durante y después de la tarea. Del mismo modo, se aclara que en muchos momentos sienten que necesitan apoyo dentro del aula para el desarrollo óptimo de algunas actividades con los niños que requieren de una ayuda extra.

16. Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira: Tomar alguna decisión frente a golpes graves, agresiones entre compañeros, alimentación, comportamientos fuera de lo común, y algunas situaciones externas que el niño pueda estar trayendo a la institución, son factores que generan incertidumbre,

angustia y preocupación frecuente aportando a el estrés laboral.

17. Ofensa personal por parte de un compañero o padre: La mayoría de docentes manifiestan incomodidad frente a las notas y ofensas que envían los padres de familia de manera verbal y escrita teniendo en cuenta también el mal manejo que se le da a las mismas desde Los Superiores siendo este un factor principal para el estrés laboral dentro de las instituciones

18. Falta de participación en las decisiones organizativas: No participar en la toma de decisiones frente a talleres, salidas pedagógicas, proyectos, detalles en días especiales, uniformes, planeaciones, puede llegar a ser un factor importante que incide en el incremento del estrés laboral debido a que no son escuchadas ni tomando en cuenta si opinión, llegando hacer en muchas ocasiones desmotivaste.

19. Salario insuficiente: Y salario mínimo sin prestaciones legales, la poca remuneración para el horario trabajado, el descuento de uniformes, el no tener auxilio de transporte, no contar con bonificaciones, es para las docentes uno de los factores que más peso tienen frente a el estrés laboral, teniendo en cuenta que para ellas es una motivación para lograr un buen trabajo dentro de las instituciones.

20. Competencia para la promoción: Las docentes que consideran que este es un factor estresante, aclaran que más que ser por la competencia es por las pocas probabilidades de promoción existente dentro de las instituciones y en el momento de tener la vacante o la posibilidad no se realiza una justa elección, ni se

tienen en cuenta las aptitudes ni actitudes que se presenten para posicionar nuevos cargos.

21. Supervisión insuficiente: Desde que no se realiza la buena supervisión muchos errores empiezan a ocurrir en modo cadena afectando transversalmente a muchos departamentos o docentes dentro de la institución, por eso, consideran que es un factor que incide en el incremento de estrés laboral.

22. Áreas de trabajo ruidosas: En general las instituciones manejan un alto grado de contaminación auditiva y las docentes lo manifiesta en su molestia frente a estas situaciones, pasando de acostumbrarse a dichos sonidos a enfrentarse a ruidos que le generan estrés laboral y que en muchas situaciones no puede controlar ya que son parte del ambiente de trabajo.

23. Interrupciones frecuentes: No poder dictar clases de manera consecutiva y las frecuentes interrupciones son para la mayoría de docentes una causal de estrés debido a que se atrasan en las actividades propuestas dentro de la planeación y del mismo modo los temas empiezan a retrasarse dentro del currículo planteado a principio de año.

24. Cambios frecuentes de actividades demandantes: La mitad de las docentes aclaran que este tipo de cambios constantes no son generadores de estrés en alto nivel mientras que la otra mitad afirman lo contrario, teniendo en cuenta las diferentes actividades y los esfuerzos que estos tienen sin dejar de lado los tiempos

para cumplir con las responsabilidades cotidianas.

25. Papeleo excesivo: Para las docentes es un factor de estrés laboral la documentación que hay que mantener al día, dependiendo el cargo y el grado, pero sin embargo en muchas de las docentes se encuentra molestia frente a los tiempos de entrega rápidos y con poco plazo para llenar, teniendo que llevar trabajo a la casa ocupando tiempo personal.

26. Reuniones de última hora: La mayoría de las docentes las reuniones de último minuto son generadoras de un estrés a nivel alto, pero dentro de sus anotaciones aclaran que también son causantes del mismo las reuniones extensas o continuas donde se tratan los mismos temas, y problemas sin plantear soluciones lo que causa un poco de ansiedad y desesperación en las docentes.

27. Tiempo personal insuficiente (café, almuerzo): Los docentes comunican que los tiempos de descanso son importantes y vitales para cumplir de manera adecuada todas las responsabilidades, pero la mayoría presenta inconformidad frente a estos tiempos debido a que la hora de almuerzo legal no se cumple, sino se tienen de 20 a 25 minutos para almorzar y no se cuentan con tiempos de descansos en el resto de la jornada laboral.

28. Cubrir el trabajo de otro empleado: Cubrir las funciones de otro empleado lleva a que los docentes se estresen en un nivel medio, mientras que unas pocas este tipo de responsabilidades incrementa su nivel laboral teniendo en cuenta

la carga emocional y física que tengas las funciones a remplazar, dependiendo del trabajo pendiente que tenga la docente encargada de cubrir.

29. Compañeros de trabajo poco motivados: Estar en un ambiente de motivación permitiría que el trabajo a realizar sea mucho más sencillo de realizar, pero la mayoría de las docentes confirman que rodearse de compañeros desmotivados hace que ellas también sientan estrés al no saber cómo enfrentar la situación dejando que se dichas emociones sean contagiosas dentro de la institución.

30. Conflictos con otros pares: Compañeras de trabajo y otros departamentos dentro de la institución suelen ser uno de los factores estresantes para las docentes debido a que en una gran mayoría de día se presentan momentos tensión antes que no siempre acaban de la mejor manera, llevando las relaciones interpersonales a los extremos.

PARTE B- FRECUENCIA

	BAJ O	ME DIO	AL TO
31) Asignación de tareas desagradables	3	5	1
32) Trabajar horas extras	3	4	2
33) Falta de oportunidades de promoción	2	3	4

34) Asignación de labores no familiares	1	4	3
35) Compañeros que no realizan su trabajo	1	4	4
36) Apoyo insuficiente por parte del superior	2	4	3
37) Ocuparse de situaciones de crisis	2	5	2
38) Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	0	5	4
39) Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	4	4
40) Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	4	4
41) Asignación de mayores responsabilidades	1	3	5
42) Periodos de inactividad	2	5	2
43) Dificultad para acceder al superior	1	2	6
44) Experimenta actitudes negativas contra la Institución	2	4	3

45) Personal insuficiente para realizar una tarea	1	5	3
46) Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	6	2
47) Ofensa personal por parte de un compañero o padre.	1	3	5
48) Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	6
49) Salario insuficiente	1	2	6
50) Competencia para la promoción	1	5	3
51) Supervisión insuficiente	2	5	2
52) Áreas de trabajo ruidosas	1	6	2
53) Interrupciones frecuentes	1	6	2
54) Cambios frecuentes de actividades demandantes	2	5	2
55) Papeleo excesivo	2	3	4
56) Reuniones de última hora	2	1	6
57) Tiempo personal insuficiente (café, almuerzo)	3	2	4

58)	Cubrir el trabajo de otro empleado	2	5	2
59)	Compañeros de trabajo poco motivados	2	1	6
60)	Conflictos con otros pares	0	7	2

1. Asignación de tareas desagradables: Para las docentes esta situación se presenta con una frecuencia diversa, algunas en niveles bajos evitando que dicho circunstancia genere estrés de manera repetitiva, mientras que las demás consideran que se relaciona con una frecuencia en niveles más altos, afectando constantemente su estabilidad e integridad.

2. Trabajar horas extras: Este evento ocurre para la mayoría de las docentes con una frecuencia mayor a la media, durante el tiempo de trabajo determinado, lo que permite evidenciar la reincidencia bajo el mismo problema sin tener en cuenta la molestia que esto genera dentro del cuerpo de trabajo de las instituciones.

3. Falta de oportunidades de promoción: Las pocas oportunidades para ascender o cambios de puesto se presenta continuamente para la mayoría de las docentes, teniendo en cuenta que los resultados se encuentran entre un rango de nivel medio ya alto, dejando por fuera a las docentes que ocupan actualmente cargos

administrativos.

4. Asignación de labores no familiares: Una de las docentes no responde considerando que nunca ha sufrido esta situación durante los últimos seis meses, las demás docentes consideran que dichas situaciones se presentan con una constante reiteración dentro del ambiente laboral como causal de momentos de estrés y ansiedad.

5. Compañeros que no realizan su trabajo: Cargarse de otras responsabilidades y funciones ajenas, para algunas docentes es una situación que se presenta muy a menudo mientras que para las demás se da con una frecuencia alta, incomodando a otras compañeras y pares de trabajo, generando incomodidad con su propio rol dentro de la institución.

6. Apoyo insuficiente por parte del superior: Para dos de las docentes no es una situación que se dé con mayor frecuencia, para otras pocas se presenta de manera frecuente y las demás consideran que su constancia está dentro de un nivel alto, lo que permite evidenciar que las experiencias personales frente a este ítem esta distribuidas de manera pareja.

7. Ocuparse de situaciones de crisis: la mayoría de las docentes se encuentran de acuerdo que son circunstancias que se dan con una frecuencia media y que a pesar de no ser constante es importante revisar el impacto frente al estrés laboral, las otras dos partes de las docentes están distribuidas de maneras iguales

entre el nivel bajo y alto manifestando que depende de muchas otras situaciones del entorno.

8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho: Casi la mitad de las docentes opinan que este acontecimiento se presenta con una frecuencia media, mientras que la otra parte afirma que se encuentra con una repetición de nivel alto, deduciendo que puede llegar a ser uno de los factores principales para incrementar o iniciar el estrés laboral dentro de las instituciones.

9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto: Pocas docentes aclaran que son situaciones que no se presentan con frecuencia, pero las demás afirman que estas tareas son puestas por los superiores con una constancia entre media y alta, manifestando el desacuerdo y molestia frente a estas tareas no dichas desde el momento que se firma un contrato laboral

10. Equipamiento insuficiente o de baja calidad: Para la gran mayoría de las docentes, no contar con los recursos necesarios o tener que limitarse frente a las actividades propuestas son circunstancias que se presentan con gran frecuencia dentro de las instituciones, sin embargo, una docente siente que muy pocas veces ha padecido esta situación.

11. Asignación de mayores responsabilidades: Para la mayoría de las docentes, contar con mayores responsabilidades a las asignadas es un problema que se presenta constantemente haciendo que las mismas se sientan indisputadas ante

muchas de las situaciones por venir. Sin embargo, para las demás docentes se da con una continuidad a término medio, lo que hace un llamado a ratificar el impacto que dichas situaciones producen en cada una de las docentes.

12. Periodos de inactividad: Pocas docentes ubican esta situación en un nivel bajo, la mayoría de las maestras en un rango medio, mientras, que otras pocas afirman estar en un rango superior, lo que afirma que para las últimas resulta complejo mantener un trabajo estable por sus condiciones laborales lo que genera largos periodos de búsqueda de nuevo trabajo.

13. Dificultad para acceder al superior: Para todas las docentes tener la oportunidad de hablar con el superior resulta ser una situación bastante frecuente teniendo en cuenta que todas lo ubican en un rango medio-alto. Pero, muy al contrario, una docente aclara que no es tan repetitiva explicando que tiene un cargo de coordinadora y muy seguido se encuentra con sus jefes a la toma de decisiones y reuniones generales.

14. Experimenta actitudes negativas contra la Institución: La mayoría de las docentes consideran que es una causal de estrés laboral, que se da frecuentemente dentro de su rol como docente, enfrentándose a emociones y sentimientos negativos constantemente.

15. Personal insuficiente para realizar una tarea: Para una de las docentes es una situación que no se presenta con frecuencia, sin embargo, las demás lo

clasifican en un rango alto y medio explicando que se da en muchas ocasiones no solo dentro de un rango de tiempo como lo explica el test sino de manera semanal prácticamente, aclaran las docentes.

16. Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira: la mayoría de las docentes ubican esta situación en el rango medio, y las demás en rango alto, teniendo en cuenta que dentro de la labor se da con bastante frecuencia circunstancias imprevistas con los niños que llevan a la docente a buscar una solución de manera inmediata que dé respuesta justa a las necesidades y problemas detectados.

17. Ofensa personal por parte de un cliente o compañero: Una docente aclara que no ocurre con mucha frecuencia o por lo menos ella no ha tenido que ser parte de una situación así. Por otro lado, la otra mayoría de docentes ha experimentado esta circunstancia repetitivas veces, mientras las demás lo ubican en un punto medio, aclarando que, en diversas ocasiones, las ofensas por parte de padres llegan a ser una de los factores más estresantes dentro de su ambiente laboral

18. Falta de participación en las decisiones organizativas: No ser escuchado y tenido en cuenta a la hora de tomar decisiones dentro de la institución, es una situación que se relaciona constantemente con la labor de ser docente según la mayoría de las maestras comentando las molestias que las mismas generan. Solo una docente se encuentra en rango bajo debido a que cuenta con un cargo participativo dentro de las juntas educativas y afirma tener voto en todas las

ocasiones.

19. Salario insuficiente: Este es considerado uno de los factores que con más frecuencia se presenta e influye en el incremento del estrés laboral para la mayoría de docentes, teniendo en cuenta que en la gran parte de ocasiones esta remuneración no es suficiente para cubrir todas las necesidades y obligaciones económicas de cada una de ellas.

20. Competencia para la promoción: La mayoría de docentes consideran que son situaciones que se presentan muy a menudo, pero no con una continuidad mayor como lo aseguran muy pocas maestras, mientras que solo una persona considera que no representa frecuencia siempre debido a que tampoco es un factor que represente importancia para ella y por ende no lo considera un ítem que incida dentro del estrés laboral.

21. Supervisión insuficiente: Muchas de las docentes confirman que estas situaciones se dan en un rango medio, otras afirman que son pocas, pero otras aseguran que son de mayor frecuencia. Aun así, todas

22. Áreas de trabajo ruidosas: La mayoría de docentes considera que la contaminación auditiva se presenta con una frecuencia media, explicando que en muchas ocasiones están acostumbradas a los altos ruidos que se manejan dentro y fuera de las aulas de clase, en espacios como las salidas pedagógicas, izadas de bandera, onces compartidas y demás.

23. Interrupciones frecuentes: Un gran número de docentes afirman que las interrupciones se presentan de manera frecuente y que resulta ser una acción bastante molesta para ellas por que lleva consecuencias en cadena que afectan a las docentes y a los estudiantes paralelamente, Sin embargo, para una docente no se presenta con frecuencia, asegurando que realmente no se presentan interrupciones.

24. Cambios frecuentes de actividades demandantes: Para la mayoría de docentes dichos cambios están en una frecuencia media, lo que significa que las actividades demandantes para las docentes se presentan repetitivamente llegando a ser molestas, interrumpiendo sus labores cotidianas y funciones principales como docente.

25. Papeleo excesivo: Esta situación está distribuida con un nivel de frecuencia igual en los tres rangos, bajo, medio, alto. teniendo en cuenta los cargos ocupados por cada una de las docentes, las responsabilidades y funciones de cada una asociada a mantener la documentación y papeleo al día, sin dejar de lado los tiempos de entrega de informes o boletines.

26. Reuniones de última hora: Las docentes consideran que las reuniones de último momento se convierten en uno de los factores principales dentro del estrés laboral teniendo en cuenta que se presenta la mayoría de veces, generando molestia, malgenio e incomodidad en todas las docentes que se ven afectadas. A pesar de todo, una docente afirma que no se presenta con frecuencia y explica que no le ve

relevancia al tema debido a que no tiene responsabilidades mayores fuera de la institución.

27. Tiempo personal insuficiente (café, almuerzo): Los tiempos de descansos personales cortos o nulos para pocas docentes no se da con frecuencia, manifestando que cuentan con tiempo para tomar comer y descansar un poco. Por lo contrario, para las demás docentes, los tiempos de pausa son relativamente pocos y en muchas ocasiones no tienen la posibilidad de comer y tener espacios de ocio.

28. Cubrir el trabajo de otro empleado: Para la mayoría de las docentes que realizaron el test estas situaciones se presentan frecuentemente, para otra parte en pocas ocasiones, pero en cambio para las demás resulta ser circunstancias que llegan a frustrar el trabajo propio, debido a las repetitivas veces que se pueda llegar a presentar.

29. Compañeros de trabajo poco motivados: Estos gestos para las docentes se llegan a presentar en un rango medio y bajo teniendo en cuenta que cuando se dan, en una de las situaciones que más afectan y se convierten menos intolerables para las maestras. Para una sola docente llega a ser una situación de bastante frecuente y constante dentro de su ambiente laboral.

30. Conflictos con otros pares: Para la gran mayoría de las docentes esta es una situación que se presenta en un punto medio, mientras que para otras pocas

se llega a dar de manera repetitiva entrando en un nivel alto, teniendo en cuenta el impacto de estas ocasiones en el estrés laboral.

6. Conclusiones (Devolución creativa)

El presente proyecto de investigación toma los referentes teóricos, los resultados obtenidos y el análisis e interpretación de los mismos, para concluir sobre los factores laborales que inciden en el estrés de docentes dedicadas a la enseñanza de la primera infancia, a partir de esto se da respuesta a los objetivos plasmados en el proyecto de investigación afirmando la importancia de identificar los causales dejando el espacio para crear herramientas de prevención al estrés laboral en la docencia.

El estrés es una respuesta a las exigencias y demandas que enfrenta el individuo en el ámbito familiar, laboral, con relación a la salud y en la vida social, sus manifestaciones han de identificarse para poder enfrentarlas, en particular en los docentes por cuanto puede afectar seriamente su salud, las relaciones interpersonales, las relaciones con los estudiantes, la calidad del proceso docente educativo y, por tanto, su labor en la formación integral de las nuevas generaciones.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos desde la aplicación del Test JSS en las docentes arroja que dentro de los principales factores laborales generadores de estrés se encuentran situaciones como: trabajo extra sin remuneración, reuniones de último momento, pocos beneficios, dificultad de promoción, malas relaciones interpersonales, pocas posibilidades de comunicación asertiva con los superiores, inconvenientes frecuentes con padres de familia o pares y poco apoyo.

Del mismo modo, y desde lo anterior, algunas de las manifestaciones presentadas en las docentes son dolor de estómago, piernas, espalda, cabeza, a nivel físico; desde el ámbito fisiológico las respuestas presentadas son cansancio, ansiedad de manera frecuente en las funciones diarias mientras que a nivel psicológico se presentan afectaciones basadas en la tristeza, angustia, depresión, malgenio, rabia o ira de manera repentina haciendo que en muchas ocasiones las docentes presenten incomodidad o desanimo frente a su lugar de trabajo y las responsabilidades a realizar.

El Ministerio de Educación y sus estructuras en Departamentos y Municipios, así como los directivos de las instituciones docentes no son conscientes de la magnitud con que se manifiesta el estrés en el docente y sus consecuencias por eso no existe una estrategia dirigida a enfrentar el problema que no solo ocasiona daños a veces irreversible al docente de Primera Infancia, sino también afecta el principal objetivo de la educación: la formación integral de las nuevas generaciones.

Se entrega una propuesta de un manual preventivo (anexo), que cuenta con actividades a realizar y recomendaciones básicas para trabajar dentro y fuera de las instituciones, haciendo un llamado al propio cuidado del cuerpo y salud. Su implementación en la institución educativa puede contribuir a la disminución del estrés y por tanto a un mejor desempeño del Docente de Primera Infancia obtenido directamente resultados positivos en los niños y niñas de la educación inicial.

7. Prospectiva (Devolución creativa)

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos desde el test de estrés laboral aplicado a las docentes de primera infancia que permitieron evidenciar que tanto afectan ciertas circunstancias profesionales y personales a las pares objeto de estudio, teniendo en cuenta su frecuencia dentro de lapsos de tiempo y como resultan ser cruciales para cada una de ellas, afectando no solamente su ambiente laboral sino también el familiar, social, cultural y económico.

Las docentes que realizaron el test, a raíz del mismo tomaron conciencia sobre muchas de las situaciones que experimentan en su día a día reconociendo las mismas y que tanto las llega a estresar dentro y su rol docente, pasando por alto muchos de los síntomas y alertas que su mismo organismo les han generado, sin tener la intención de buscar herramientas que les permita tener el control del estrés que dichas circunstancias les puede estar generando.

Esta investigación invita a reflexionar sobre la importancia de cuidar al docente y mantener un ambiente integro a su favor, teniendo en cuenta que las buenas condiciones laborales les dan la oportunidad y la posibilidad a los docentes de fortalecer y desarrollar las competencias necesarias para el óptimo crecimiento, desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas de la primera infancia a partir de esto se plantean los siguientes interrogantes que puedan abrir campos a nuevos proyectos:

- ¿Qué tanto incide el estrés laboral en la calidad de la educación dentro de las aulas de clase en la primera infancia?

- ¿Qué herramientas, recursos y estrategias se han creado a nivel nacional con el fin de atacar y revertir el estrés laboral en docentes de la primera infancia?

Así mismo, se concluye que esta investigación brinda la posibilidad de dar continuidad o realiza otras iniciativas que busquen mejorar las condiciones laborales de los docentes, como principio de una educación de calidad para la educación inicial de los niños y las niñas.

Referencias

Abril, C. (2012). Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones educativas. Universidad Libre. Bogotá D, C.

Ángel, G. R. (2016). Compromiso y esperanza en educación: Los ejes transversales para la práctica. *Revista Educación*, 120.

Arévalo, C. (2015). Síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Bogotá: Universidad Militar de Colombia.

Arráez, M., Calles, J., & Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens*, 7(2), 171-181

Baptista, Fernández & Samperio. (2006), Metodología de la Investigación. Capítulo 1 similitudes y deferencias del enfoque cualitativo y cuantitativo México D.F. Mc Graw Hill p 668

Buendía, Colas, & Pina. (2000) Métodos de investigación en psicopedagogía. Mc GrawHill. Madrid: España.

Buitrago, D., Chapid, S., & Moreno, A. (2016). *Papel del docente en la educación inicial en los procesos de formación en Bello, Antioquia*. Medellín, Colombia: Cooperación Universitaria Adventista.

- Chiappe, A., Cuesta, J. (2013). Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales. *Educ. Educ.* Vol. 16, no três. Recuperado de:
<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/2701/3354>
- Comin, E, Fuente, I & Gragia, A. (s.a). El estrés y el riesgo para la salud. Departamento de prevención. Maz. Recuperado de:
<http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Cuesta, J (2013) I influencia de un ambiente Virtual de aprendizaje en el fortalecimiento de las habilidades emocionales en los educadores Universidad Javeriana
- Elliott, J. (1990). *La investigación-acción en educación*. Ediciones Morata. (p 5)
- Elliott, J. (2010). *La investigacion-accion en educación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Ferrer, A. (1997). *Como vencer el estrés*. Madrid: Abeto.
- Flores, A. (2015). Estrés laboral en el área de trabajo social en la corporación pan, oferente del programa buen comienzo de la ciudad de Medellín en el año 2015. Universidad Minuto de Dios. Bogotá D, C. Recuperado de:
http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5016/TTS_RendonFlorezYudyAndrea_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, J, C. (2004). *Mobbing, acoso laboral. Psico terrorismo en el trabajo*. España: Editorial Aran.

- Hoyos, J. (2010). *Estrés laboral, informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*.
Andalucía: Junta de Andalucía.
- IED Pablo Neruda. (01 de 30 de 2018). PEI 2018. *Agenda escolar 2018*. Bogotá, Colombia.
- Imbernón, & otros (2007). La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado. España. Editorial Graó de IRIF, S.L
- Instituto para la Investigación Educativa. (2013). Educación para la primera infancia. *Educación y ciudad*, 24. Doi: ISSN 0123-0425
- Jiménez, E. P. (2008). El papel del profesorado en la actualidad, su función docente y social. *Foro educativo*, 330.
- Juliao, C. (2011). El enfoque praxeológico. UNIMINUTO. Bogotá.
- Juliao, C. G. (2017). *La cuestión del método de la praxeología*. Bogotá: UNIMINUTO
- Juliao. (2013). *Universidad Minuto de Dios*. Obtenido de http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/3030/UnaPedagogiaPraxeologica_.pdf?sequence=1
- Macias, A. C. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá. *Condiciones laborales de estrés*. Bogotá D, C., Colombia: Universidad Javeriana.
- Mickey, L. c. (01 de 02 de 2010). *La casita de Mickey*. Obtenido de <http://www.lacasitademickey.edu.co/acerca-de-nosotros/>

- Ministerio de Educación. (2013). *De cero a siempre*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-177829_archivo_pdf_fundamentos_ceroasiempre.pdf
- Ministerio de Educación. (2013). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Evaluación de competencias: https://www.mineducacion.gov.co/proyectos/1737/articles-328355_archivo_pdf_19_Preescolar.pdf
- Ministerio de Educación. (2014). *Cero a siempre*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-341810_archivo_pdf_sentido_de_la_educacion.pdf
- Naranjo, M. L. (2009). Una revisión teórica del estrés y algunos aspectos relevantes de este en la educación. *Revista Educación*, 178-180.
- Objetivos de la educación inicial. (2013). En G. ITZCOVICH, *Organización y perspectivas de la educación inicial en Iberoamérica*. Argentina: Siteal.
- Orlandini, A. (2010). El estrés que es y cómo evitarlo. México: Fondo de cultura económica.
- Otero, J. M. (2015). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. España: Diaz de Santos.
- Pérez, M, Ozcoidi, M & Salcedo, M. (2000). El estrés. Sección de Promoción de la Salud. Navarra, España. Recuperado de: <http://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/estresfolleto.pdf>.

Planeación, S. D. (2011). *21 monografías de la Localidades*. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá.

Planeacion, S. D. (Mayo de 2011). *Secretaria de Planeacion*. Obtenido de <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/InformacionTomaDecisiones/Estadisticas/ProyeccionPoblacion:Proyecciones%20de%20Poblaci%F3n>

Ramírez, T. (2012). Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. Valoraciones Diferenciales y Repercusiones Educativas. Universidad Central de Venezuela. Docencia Universitaria, Vol. XIII, N. ° 1, Año 2012. http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_voll3_n1_2012/10_art._3_tulio_ramirez_y_otros.pdf

Rodríguez & León, S. (2014). Estrés y factores psicosociales laborales en profesoras de preescolar de la zona metropolitana de Guadalajara. Revista de Educación y Desarrollo, No 58. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/28/028_Aldrete.pdf.

Sánchez, C. (diciembre de 2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico. Argentina: Universidad Abierta Interamericana

Secretaria de Integración Social, S. d. (2010). *Lineamientos Pedagógico y Curricular para la educación Inicial en el Distrito*. Bogotá D.C.: Alcaldía mayor de Bogotá.

Soto, C., Violante, R. y otros. (2008). Pedagogía de la crianza. Un campo teórico en construcción. Buenos Aires: Paidós.

UNICEF. (2001). *Ministerio de Educación*. Obtenido de

<https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles->

177828_archivo_pdf_estado_mundial_infancia_UNICEF.pdf

Zabalsa Miguel, Z. A. (2012). *Profesores y profesión docente*. Madrid: Narcea S.A. 2012)

Anexos

1.RAES

TITULO	¿Cuál es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo?
AUTOR	René Mauricio Santos, Natali Alexandra Pena C
LUGAR	Universidad del Rosario- Bogotá D, C. Colombia
PALABRAS CLAVE	Estrés, condición, preescolar, docentes, trabajo
DESCRIPCIÓN	Articulo Investigativo
OBJETIVO	Medir la frecuencia de presentación de estrés de origen laboral en docentes de pre-escolar del municipio de Chía – Cundinamarca en el segundo periodo del año 2012.
PREGUNTA	¿Cuál es la prevalencia de estrés en los docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo?
MARCO	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral: Se considera una de las enfermedades más frecuentes dentro del mundo laboral que se

TEÓRICO	<p>asocia inmediatamente con inasistencias e incapacidades constantes, pero sin embargo medicamente no tiene un diagnóstico exacto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunos de los profesionales más susceptibles a caer en el estrés laboral son médicos y docentes. Como población expuesta a diferentes presiones desde diferentes aspectos. • Dentro de los factores principales que ponen en riesgo el profesional, es el ambiente inadecuado con poca iluminación y ventilación, que hace que el trabajador realice un esfuerzo doble y obtenga posturas inadecuadas para su trabajo. • El docente se ve más afectados desde su labor por el trabajo constante con niños, padres, directivas, dentro de las patologías más frecuentes se encuentra depresiones, desordenes relacionados con la voz, enfermedades musculares y óseas y problemas de ansiedad. • La sintomatología, dada al estrés laboral inicia con sensaciones de agotamiento, cansancio emocional, insomnio, • nerviosismo, ansiedad, baja productividad, baja autoestima, dolor de espalda, dolor de cuello, dolor de cabeza, pérdida de peso, negativismo y gastroenteritis, entre otras más
---------	--

	dependiendo enfermedades hereditarias y otros aspectos del cuadro clínico personal.
METODOLOGÍA	Se llevó a cabo un estudio transversal con docentes que trabajaran entre 6 a 10 horas diarias en Chía- Cundinamarca, mediante cuestionarios para la evaluación del estrés y la medición del mismo.
CONCLUSIONES	La investigación arroja resultados poco favorables de que permite visualizar el entorno próximo de los docentes encuestados, como su núcleo familiar, intereses propios, bienes y responsabilidades cotidianas, dejando en evidencia el poco interés por las instituciones del municipio frente a esta problemática del alto nivel de estrés que manejan los docentes de primera infancia.
REFERENCIAS	Ministerio de la Protección Social. (2010). Cuestionario para la valoración del estrés. Tercera versión, Colombia. Manual técnico del cuestionario para la valoración de estrés, Tercera versión,

--	--

TITULO	Síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme
AUTOR	Carolina Olaya Arévalo
LUGAR	Universidad Militar Nueva Granada
PALABRAS CLAVE	Docentes, síndrome, Burnout, agotamiento
DESCRIPCIÓN	Tesis de grado- Maestría
OBJETIVO	Identificar las variables intervinientes para la presentación del Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento profesional en los docentes distritales de la localidad de Usme.
PREGUNTA	¿Cuáles son los factores prevalentes en el Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento profesional (SAP) en los Docentes distritales de la localidad de Usme?
MARCO TEÓRICO	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Burnout y estrés laboral: <p>Se aclara la definición de salud, en primer lugar, desde el concepto dado por la Organización Mundial de la Salud (2008), y como clasifican el síndrome de Burnout como riesgo laboral tomado como una epidemia de estrés que encadena un conjunto de reacciones fisiológicas. Del mismo modo, nace la preocupación con las cifras</p>

arrojadas por concepto de las incapacidades laborales a nivel nacional donde evidenciaba que aproximadamente el 30% de la población sufría de estrés laboral. Hay que tener en cuenta que el Burnout es la consecuencia del estrés debido a la superación de las diferentes etapas del mismo, llegando a padecer el síndrome del desgaste laboral como etapa final, refiriéndose ya como un estrés patológico con diversidad de manifestaciones psicológicas y físicas, con repercusiones dentro de la vida familiar, social, personal y laboral de quien lo padece. Dentro de los grupos focales más propensos al estrés laboral está la docencia por alcanzar los más altos niveles de estrés encima por las profesiones de riesgo. Se divide el síndrome entre activos y pasivos dependiendo las reacciones como los que presentaban desánimo, depresión o rabia se consideraban pasivos, mientras que los activos aun contaban con capacidades productivas asertivas.

- Docentes y el estrés:

Bergadá (2005), debido a los diferentes trastornos los docentes pueden llegar a presentar un cambio de percepción frente a su trabajo, negatividad, reflejado en las relaciones interpersonales con sus estudiantes, incumplimiento con las responsabilidades dadas, ausentismo, accidentalidad, problemas para realizar las labores encomendadas, pérdida de interés y baja de productividad lo que incluye baja de la calidad educativa en relación con los pares de trabajo

y los padres de familia.

Entre las principales causas esta lo que se considera el agente multipresionante, principalmente la relación con los estudiantes, padres y directivos. Entendiendo que la generación actual está enfrentada a unos padres obedientes ante sus hijos, dejando en evidencia padres tolerantes y permisivos sin pautas de crianzas establecidas afectando las dinámicas familiares y por ente las dinámicas escolares desde la irresponsabilidad, irrespeto e indisciplina. Por otro lado, se encuentran los ambientes escolares y rigidez de la institución, desde los espacios reducidos hasta las relaciones establecidas con las directivas, incluyendo las cargas laborales, mayor tiempo de trabajo, menos tiempo de descanso, falta de apoyo o desinterés. Para cualquier diagnostico preliminar es importante tener en cuenta el entorno del docente, desde el género, edad, hijos, estado civil, estrato, lugar de vivienda, medio de transporte, entre otros.

- Síntomas y Consecuencias.

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

METODOLOGÍA	<p>Investigación tipo exploratorio, con enfoque cuantitativo con un total de 50 docentes con el uso de tres instrumentos diferentes que determinaban su contexto, laboral y social, en fases de socialización y orientación.</p>
CONCLUSIONES	<p>El síndrome ha tomado fuerza en los últimos tiempos y es por eso que se ha reconocido como una enfermedad laboral diferenciándose del estrés crónico provocando inconsistencias dentro del desempeño docente y cómo repercute en el ambiente y relaciones interpersonales con directivos, compañeros y estudiantes llegando afectar el proceso de enseñanza y calidad de los colegios.</p> <p>El ser docente de entidades públicas incrementa el riesgo de sufrir algún tipo de estrés o agotamiento adicional por la falta de supervisión, normas de convivencia, pautas de crianza, irrespeto, ausentismo, libertinaje desde la flexibilidad de las instituciones a padres e hijos pertenecientes a la misma.</p> <p>El docente se enfrenta con frecuencia a ciertas situaciones que hacen que su labor sea más estresante cada día más, atender padres de familia, corregir, evaluar, desarrollar proyectos, planear clase, diseñar material, participar en comités y reuniones, ejecutar izadas de bandera, entre otros más llevan a un sobre esfuerzo físico y emocional que demanda más de lo que el docente puede dar.</p>

REFERENCIAS

- Aceves, G. A. G., López, M. Á. C., Moreno, S., Jiménez, F. F. S., & Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de burnout. Arch Neurocién (Mex), 11(4), 305-309.
- Agudelo Cardona, C. A., Castaño Castrillón, J. J., Arango, C. A., Durango Rodríguez, L. A., Muñoz Gallego, V., Ospina González, A., & Taborda Merchán, J. (2011). Prevalencia y factores psicosociales asociados al síndrome de burnout en médicos que laboran en instituciones de las ciudades de Manizales y La Virginia (Colombia) 2011. Arch. med, 11(2), 91-100.
- Aguilar Parra, C. V., Barrios Calderón, L. A., & Caro Guío, J. S. (2012). Variables de la profesión docente asociadas al síndrome de Burnout en colegios de Bogotá. 2012 Bogotá, Colombia.
- Aguilera, E. C., & de Alba García, J. E. G. (2010). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. Revista colombiana de psiquiatría, 39(1), 67-84.
- Aldrete, M.G., Pando, M., Aranda, C. & Balcázar, N. (2003) Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. Investigación en salud. Vol. V, N° 1, pp. 11-16
- Aldrete-Rodríguez, M. G., Aranda-Beltrán, C., Valencia-Abundiz, S., & Salazar, J. G. (2011). Satisfacción laboral y síndrome Burnout en docentes de secundaria. Revista Educación y Desarrollo, 17, 15-22.

	<ul style="list-style-type: none">• Alemañy, C. (2009). Cuadernos de Educación y desarrollo. Cuadernos de Educación y Desarrollo, 1(1). Recuperado de http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm• Bosqueda, M. (2008). Quemados. El Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo. Barcelona: Paidós.• Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., & Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. Revista Psicogente, 12(21), 142-157.• Delgado, B. D. (1995). Introducción al síndrome " burnout" en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. Psicología Educativa, 1(1), 63-78.• Diaz Granados, S., González, C., & Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales ya los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. Revista de estudios sociales, (23), 45-55.• Doménech, F. (2011). El bienestar psicológico del profesorado: variables implicadas. Anuari de l'Agrupació Borrianea de cultura. N° 22, pp. 27-40• El 93.3 por ciento de los accidentes ocurridos en las empresas son propios del trabajo. (2015, 26 de mayo). Ministerio de trabajo. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/enero2014/2802-
--	---

el-933-por-ciento-de-los-accidentes-ocurridos-en-las-empresas-son-propiosdel-trabajo.html

- El-Sahili, L. F. (2010). Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. Escuela Normal Oficial de León (Secretaría de Educación de Guanajuato). Recuperado de books.google.es/books.

- Es un problema social no reconocer importancia de los maestros: Rodolfo Llinás. (2015, 02 de mayo). Bluradio. Recuperado de <http://www.bluradio.com/98073/es-un-problema-social-no-reconocer-la-importancia-de-los-maestros-rodolfo-llina>

- Esteve, J.M. (2003). La tercera revolución educativa. Barcelona: Paidós

- FECODE. Recuperado de: <http://www.contagioradio.com/334-000-profesores-se-suman-al-paronacional-de-fecode-articulo-7593/>

- Galeno, L., Bromet D. & Parra S. (2012) El síndrome de Burn-out y el clima organizacional en el desarrollo laboral. Artículo de revisión presentado como trabajo final del Diplomado: “Gestión del talento humano: macro procesos de área” Universidad San Buenaventura. Medellín

- Galicia, F. A., & Zermeño, M. E. G. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su Tipo de contrato. *Reinserción Laboral*, 172.

	<ul style="list-style-type: none"> • Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. <i>Educación</i>, 22(42), 53-76. • Gil, P. (2006). <i>El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)</i>: Madrid: Pirámide. • Linares-Ortiz, J., Robles-Ortega, H., & Peralta-Ramírez, M. I. (2014). Modificación de la personalidad mediante una terapia cognitivo-conductual de afrontamiento al estrés. <i>Anales de psicología</i>, 30(1), 114-122. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021297282014000100012&script=sci_arttext&tlng=pt • López, J. M. O., Santiago, M. J., Godás, A., Castro, C., Villardefrancos, E., & Ponte, D. (2008). An integrative approach to burnout in secondary school teachers: Examining the role of student disruptive behaviour and disciplinary issues. <i>International Journal of Psychology and Psychological Therapy</i>, 8(2), 259-270. • Los docentes prácticamente son la escoria de la sociedad jaja. (2015, 26 de abril). [Video] Youtube. Recuperado de https://youtu.be/GjvinPwRLaQ • Mansilla, F. <i>Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica</i>. Recuperado de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/ • Marente, J. A. A. (2006). <i>Profesión docente y estrés laboral</i>:
--	--

una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. Revista Iberoamericana de educación, 39(3), 4. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.

- Moreno, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Flores, E., & Pozo, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en Salud*, 7(3), 173-177
- Moreno-Jiménez, B., Gálvez, M., Rodríguez-Carvajal, R., & Garrosa, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 63-74.
- Moriana, J.A. y Herruzo, J. (2004): Estrés y burnout en profesores. *International*
- Muñoz, C.F. & Correa, C.M. (2012) Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. N° 5, pp. 39-55
- Pacheco, N. E., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, (100), 43-54.
- Padilla, A., Gómez, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella, C., Caballero, A., ... & Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista*

colombiana de psiquiatría, 38(1), 50-65.

- Rodríguez, M. G. A., Serrano, M. D. L. P., Chávez, S. A. F., Pérez, J. A., & Beltrán, C. A. (2008). Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout, diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona metropolitana de Guadalajara, México. *Ciencia y Trabajo*, 30, 138-142.

- Rodríguez, M. G., Moreno, M. P., Beltrán, A. C., & Partida, B. N. (2003). Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en salud*, (1), 0.

- características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(1), 50-65.

- Salcedo, M. G. G., Rodríguez, M. G. A., Serrano, L. P., & Aguilar, S. M. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14, 5-12.

- Sampieri, R., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2008). *Metodología de la investigación Cuarta Edición*. Editorial Mc Graw Hill, 1, 998. 72

- Schaufeli, W. (2005): Burnout en profesores: una perspectiva social del intercambio. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: cuadernos de trabajo del participante / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra:

	<p>OIT, 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tejero, C. M., Fernández, M. J., & Carballo, R. (2010). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar. <i>Revista de Educación</i>, 351, 361-383. • Terán, A. & Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. <i>Revista Iberoamericana de Psicología: ciencia y tecnología</i>. 5(2), pp. 95-106 • Zavala, J. Z. (2012). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. <i>Educación</i>, 17(32), 67-86.
--	--

TITULO	<p style="text-align: center;">Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones educativas</p>
AUTOR	<p style="text-align: center;">Carlos Alberto Abril Martínez</p>
LUGAR	<p style="text-align: center;">Universidad Libre. Bogotá D, C. Colombia</p>

PALABRAS CLAVES	Malestar docente, gestión educativa, proceso salud enfermedad
DESCRIPCIÓN	Trabajo de grado título de especialista en gerencia de la educación.
OBJETIVO	Identificar los factores que inciden en la aparición de malestar docente, manifestado en diferentes situaciones de la cotidianidad de la escuela, con el fin de propiciar factores de protección individuales y colectivos al interior de la Institución Educativa Distrital Colegio Antonio Villavicencio
PREGUNTA	¿De qué manera las condiciones laborales del personal docente, inciden en el sofocamiento de su palabra y su deseo, propiciando la aparición de malestar docente y, con el tiempo, de enfermedades físicas, psíquicas y en su integración social?
MARCO TEÓRICO	<ul style="list-style-type: none"> • Freud 1930: Realiza la publicación del escrito el Malestar de la

cultura, donde señala claramente la imposibilidad del ser humano para encontrar la felicidad, en medio de su texto resalta la importancia de vivir en armonía con las profesiones escogidas por cada uno, clasificándolas de acuerdo al rol dentro de la sociedad, enfatizando en las profesiones imposibles, las llamo así porque son trabajos que implican relaciones humanas e intentan transformar y adaptar posturas sobresaliendo la importancia del docente dentro de la sociedad fortaleciendo las funciones culturales. También, sobresale el concepto de cuerpo u organismo desde las patologías que se pueden llegar a enfrentar diariamente respecto al estrés laboral

- Estrés

Surge desde la década de los 30 con investigaciones realizadas en primer lugar a ratones relacionando mecanismos internos que combatían agentes diferentes nacidos desde la presión externa. Con el paso el tiempo, se han identificado diversos factores externos e internos que afectan directamente a las personas dentro de los ámbitos laborales teniendo en cuenta las diferentes cargas. Dentro de un estudio se arrojó las profesiones que sufren más estrés laboral, en una escala de 1 a 10 donde los más propensos se encuentran desde el 6 con directores de personal y termina con 8.3 mineros, entre estos rangos se encuentran docentes, médicos, policías, conductores, entre otros.

- Síndrome de Burnout

Finalizando la década de los 80, se identifica el síndrome de Burnout como una consecuencia del estrés laboral crónico, que incluye manifestaciones mentales, físicas y conductuales, como agotamiento, sentimiento de fracaso, baja autoestima. Del mismo modo vale la pena aclarar dos conceptos que entran en juego durante todo este proceso y es el éxito y fracaso, como factores de autoestima. También se aclara el modelo de autocontrol donde el personal es capaz de diferenciar y medir al mismo tiempo las cargas y responsabilidades laborales con los recursos para cumplir con y mismo, llegando a identificar en que momento no tiene posibilidad alguna de cumplir con ello.

- Malestar docente:

Se da desde que las dinámicas de la escuela, la familia y la sociedad empiezan a cambiar, enfrentándose a culturas diferentes, metodologías menos tradicionales, encarando nuevos cuestionamientos perdiendo un poco de autoridad dentro de las aulas de clase. Dentro de los factores más importantes están los recursos materiales, condiciones de trabajo y acumulación de exigencias sobre el docente.

- Rol y función docente

la condición docente actual ha implicado una pérdida de la autonomía al interior del aula, lo que necesariamente incide en la

	<p>imagen de si del docente y por ende en la satisfacción que encuentra al ejercer su labor. Los factores mencionados inciden en la identificación que el maestro construye respecto de su labor docente, en ese sentido se ubica en una ambigüedad porque hay referentes contradictorios; por un lado, la idea del maestro como guía, intelectual y con una alta estima social y, por otra, aquella en que es visto como funcionario oficial, que realiza un trabajo que podría hacer cualquiera y que no es responsable de su labor</p>
<p>METODOLOGÍA</p>	<p>Investigación cualitativa, con instrumentos como el diario de campo, encuestas y entrevista semi-estructuradas.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>Es importante reconocer el agotamiento profesional como una enfermedad que agobia a la mayoría de docentes a nivel nacional, teniendo en cuenta que no todos trabajan bajo las mismas condiciones, por otra parte, se crea la reflexión sobre la necesidad de enfrentar el tema con ejercicios y planes de contingencia que se puedan crear para combatir el Síndrome de Burnout.</p> <p>Por otra parte, se hace evidente el compromiso del docente a la realidad y a percepción de la misma, con el fin de crear ambiente dados al</p>

	<p>cambio y la transformación, entendiendo que le eje de trabajo es a relación estudiante- docente que claramente tiene que ser reforzada con el fin de crear vínculos y lazos que alejen al docente de nuevas problemáticas y permita la creación de un apoyo mutuo.</p>
<p>REFERENCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABRAHAM Ada: “El enseñante es también una persona: Conflictos y tensiones en el trabajo docente” Gedisa editorial, Barcelona 2000, Primera impresión, ESF Paris 1984 • ABRIL Carlos Alberto: “La pérdida de la voz en los maestros, una lectura desde el psicoanálisis”, En: Desde el Jardín de Freud numero 8: “La voz en los lazos sociales”, Revista de la escuela de estudios en psicoanálisis y cultura, Editorial U.N. 2008 • ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA OMS, Ver en: página Web de la organización mundial de la salud: http://www.who.int/es/index.html, http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf • ALDRETE RODRÍGUEZ, María Guadalupe; PANDO MORENO, Manuel; ARANDA BELTRÁN, Carolina: “Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara”. México: Red Investigación en Salud, 2006. p 81. http://site.ebrary.com/lib/lablaavirtualsp/Doc?id=10119142&ppg=4 Copyright © 2006.Red Investigación en Salud. Allrightsreserved. • BARDISA RUIZ, Teresa; “Teoría y práctica de la

	<p>micro política en las organizaciones escolares”. En Revista iberoamericana de Educación Número 15, Micro política en la Escuela Septiembre - diciembre 1997</p> <p>http://www.rieoei.org/oeivirt/rie15a01.htm</p> <ul style="list-style-type: none"> • CORDIÉ, Anny: “Malestar en el docente. La educación confrontada con el psicoanálisis”. Editorial Nueva Visión, Buenos Aires, 1998 • CANO VINDEL, Antonio: “Factores Psicosociales que Inciden en el Estrés Laboral”. Presidente de la SEAS en: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/fact_psicosoc.htm • DEBESSE Maurice, Y MIALARET Gaston: “Tratado de Ciencias Pedagógicas: la Función docente” Oikos-tau ediciones, Barcelona 1980 • “DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE EDUCACIÓN PARA TODOS LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS DE APRENDIZAJE” Disponible en: http://www.inclusion-ia.org/espa%F101/Norm/declaracion-jomtien.pdf • “DECLARACIÓN MUNDIAL DE DAKAR, “EDUCACIÓN PARA TODOS” (Dakar, Senegal, 26-28 de abril de 2000) Disponible en: http://www.inclusion-ia.org/espa%F101/Norm/marco-dakar.pdf • DIAZ BARRIGA, Ángel y INCLÁN ESPINOSA
--	---

	<p>Catalina: “El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos” En Revista Iberoamericana de Educación: Profesión docente enero - abril 2001 Enlace: http://www.rioei.org/index.html</p> <ul style="list-style-type: none"> • FREUD Sigmund, “Análisis terminable e interminable”, en: Obras completas, Tomo XXIII, Editorial Amorrortu, Buenos Aires 1937. • LEÓN PAIME, Edison Fredy. (2009). Angustia Docente: Una revisión de la investigación del malestar y la violencia docente en Latinoamérica. Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, Sin mes, 91-110. • UNZUETA NOSTAS C. y LORA, M.: “El estatuto del cuerpo en psicoanálisis” Universidad Católica Bolivariana 2002, Vol. 1 año 1. En: http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/Ajayu/v1n1/v1n1a09.pdf <p>VASILACHIS DE GIDDINO Irene: “Estrategias de investigación cualitativa” Barcelona, editorial Gedisa 2006</p>
--	--

--	--

TÍTULO	Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá
AUTOR	Adriana Calderón, Gina Guerrero, Alfred Macías
LUGAR	Universidad Javeriana
PALABRA SCLAVE	Estrés, docentes, condiciones laborales
DESCRIPC IÓN	Tesis de grado especialización en salud ocupacional
OBJETIVO	Identificar las condiciones laborales que generan mayor estrés en un grupo de docentes de una institución de educación técnica de Bogotá
PREGUNT A	¿Cuáles son las condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá?
MARCO TEÓRICO	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo: <p>Según la organización mundial del trabajo se define trabajo como un conjunto de actividades humanas con remuneración alguna, que produce bienes o servicios económicamente, que satisface las necesidades de una comunidad o proveen el sustento de los mismos. Esta acción está dividida en tres partes principales, a primera es el medio de ambiente de trabajo, que incluye la infraestructura física, el entorno laboral, insumos, iluminación y ventilación, después esta la</p>

	<p>tarea, que es consideraba la carga de trabajo, mental y física, rodeando todo de la organización del mismo, como las características de la empresa, del puesto de trabajo, estructura de la organización, ritmo de trabajo, salario y reconocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales en la docencia <p>En primer lugar es importante aclarar que no todas las condiciones laborales son iguales, por ejemplo, la docencia es una de las pocas profesiones que se diferencian de las demás ya que cuentan con legislaciones y estipulaciones diferentes.</p> <p>*Condiciones materiales: remuneraciones, estabilidad laboral, jornadas integradoras, infraestructura de la institución educativa.</p> <p>*Condiciones psicosociales: demanda del trabajo, control, apoyo social, entorno y población de alumnos. Así mismo, como se pueden llegar a clasificar las condiciones laborales también se clasifican los factores más estresantes para los docentes como:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Sobre carga y límites de tiempo *Ambiente institucional *Reconocimiento *Condiciones físicas (instalaciones) <ul style="list-style-type: none"> • Estrés y estrés laboral <p>El estrés hace que el cuerpo y cerebro prepare al cuerpo para</p>
--	--

	<p>defenderse, por lo que el sistema nervioso, estimula y acelera el pulso, la respiración y tensa los músculos inmediatamente. El estrés laboral es definido por la Organización Mundial de la Salud (2008) como una serie de condiciones emocionales, físicas y cognitivas que se tornan para el trabajador incontrolables llegando a sentirse agotados y abrumados. Son varias las causas que se pueden llegar a enumerar, pero todo se dificulta cuando se descontrolan las responsabilidades, hay angustia al éxito y temor al fracaso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelos explicativos del estrés laboral. <p>*Modelo de demandas-control: Que clasifica el estrés en 4 situaciones mediante tensiones y demanda laboral.</p> <p>* Modelo Vitamínico: Utiliza las metáforas de las vitaminas corporales para explicar el estrés laboral, explicando las vitaminas beneficiosas y malignas para el trabajador.</p> <p>*Modelo OSI: Define el estrés desde las características individuales y de entorno, teniendo en cuenta factores intrínsecos del trabajo, cultura, relaciones interpersonales.</p> <p>* Modelo Holístico: Se basa en los aspectos positivos del estrés, dejando la negatividad de lado, usando las debilidades como fortalezas, desarrollando habilidades de autocontrol, optimismo y coherencia.</p> <p>* Modelo de ajuste persona-entorno: Aplica cuatro ajustes diferentes</p>
--	---

	<p>dependiendo de la persona, del entorno, del día a día.</p> <p>* Modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa de Siegrist:</p> <p>Determina la relación entre la salud y los factores sociales a través de los diferentes intercambios de trabajador y empleador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque del estrés: Se clasifica en tres variantes principales, el estrés como respuesta (reacción a un evento), como estímulo (agente nocivo, desde el estímulo externo), como enfoque interactivo (mixto, entre la reacción y el estímulo)
METODOLOGÍA	<p>La investigación fue realizada con un enfoque cual-cuantitativo de tipo descriptivo, con instrumentos como cuestionarios de evaluación, condiciones del estrés y ficha de datos generales de la población estudio</p>
CONCLUSIONES	<p>Se determina que más de mitad de la población total del estudio se encuentran afectados por niveles de estrés entre alto y muy alto con síntomas y variables físicas como dolor de cuello, espalda, cabeza, dificultad para concentrarse, cansancio, depresión, entre otras, aclarando que dichas patologías generan cambios inevitables dentro de los lugares de trabajo y alteran el desempeño laboral. Del mismo modo se puede concluir que las mujeres presentan mayores grados de estrés que os hombres dependiendo</p>

	<p>totalmente de sus edades, salones, población y hasta ubicación del aula de clase dentro de la institución.</p> <p>Se observo que las condiciones laborales generadoras de estrés son la sobre carga de trabajo y limitaciones de tiempo que no supe la cantidad de tareas y responsabilidades con las que se debe cumplir, lo que hace un llamado a las instituciones para interferir inmediatamente de acuerdo a lo arrojado estadísticamente por los instrumentos de recolección de datos.</p>
REFERENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Ablanedo-rosas, J. H., Blevins, R. y Gao, H. (2011). The impact of occupational stress on academic and administrative staff, and on students: an empirical case analysis. Routledge, Vol. 33 No. 5, pág. 553-564. • Adam, E. (2003). Emociones y educación: que son y como intervenir desde la escuela. Barcelona, España: Editorial Grao. • Barona E. (1998). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. Revista Ibero americana de educación. Recuperado de www.campusoei.org/revista/lectores-pd.htm. • Behrend Citado por: Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. Médica Uruguay, (13), 101. • Benjamin Stora Jean. (1992). El estrés, México: Presses Universitaires de France y Publicaciones Cruz.

	<ul style="list-style-type: none"> • Blix, A., Crucero, R., Mitchell, B. y Blix, G. (1994). El estrés laboral entre los docentes universitarios. <i>Investigación educativa</i>, 36 (2), 157-169. • El país con más estrés laboral julio de 2013. (2013, 02 de julio). CNNEXPANSION. Recuperado de http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/07/02/mexico-el-pais-con-masestres-laboral. Extraído 14 de noviembre de 2013. • Caballero, A. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. Tesis de maestría en ciencias de la administración con especialidad en relaciones industriales. Universidad Autónoma de Nuevo León, Recuperado de http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020149163.PDF, Nuevo León. • Caramés, R. (septiembre, 2001). Causas del “core of burnout” del profesorado universitario. Simposio llevado a cabo en el VII Congreso Español de Sociología, Salamanca, España. • Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. <i>Educação & Sociedade</i>, 30(107), 409-426. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf • Day, C. (2005). <i>Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado</i>. Madrid: Narcea. • Díez, M. (2005). Los riesgos psicosociales en el
--	---

	<p>trabajo. Madrid: Sindical.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Díaz, A. (1996). Los programas de evaluación (estímulos al reconocimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. <i>Revista Mexicana de investigación educativa</i>, 1(2), 408-423. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/140/14000209.pdf • Extremera, N., Rey, L. y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud: análisis de los síntomas asociados al estrés docente. [The teaching harms the health seriously. Analysis of the symptoms associated to the educational stress]. <i>Boletín de Psicología</i>, 100, 43-54. • Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., y Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. <i>Work & stress</i>, 15(1), 53-72. • Gonzales, P., Maillo, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. <i>Educación y futuro</i>. 17, 9-42 • Guerrero, E. (1998). "Burnout" o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. Universidad de Extremadura, Cáceres, España. • Guerrero, A. y Pachón, J. (2010). Self-reported working conditions, stress and health of educational and
--	---

	<p>noneducational workers of a private institution of higher education. Redalyc, 5, 76-97.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ivancevich, J. y Mateson, M. (1995). Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial. México: Trillas. • Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones, Madrid: McGRAW-HILL. • Kornblit, A. y Mendes, A. (1993). El profesor acosado: del agobio al estrés, Buenos Aires: Humanitas. • Marín, V. y Paredes, S. (2002). Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. Revista Venezolana de Educación, 6, 29-36. • Matud, P., Garcia, M. y Matud, M. (2006). Estrés y malestar en el profesorado. International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 6 (1), 63-76. • Menéndez, M., Moreno, I. y Oliver, F. (2006). Ergonomía Para Docentes: Análisis Del Ambiente De Trabajo Y Prevención De Riesgos. Barcelona: Graó. • Moreno, Lourdes, MARTIN Jesús, DÍAZ Eva. Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral, Facultad de Psicología. Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad. Universidad Complutense de Madrid.2005 • Muñoz, I. y Bisquerra, A. (2006). Evaluación de un
--	--

	<p>programa de educación emocional para la prevención del estrés psicosocial en el contexto del aula. <i>Ansiedad y Estrés</i>.12, 401-402.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo, <i>Revista Educación</i>. 33,171-190. • Necsoi y Porumbu (2011). Occupational stress in University: perceived causes and coping strategies. INTERNATIONAL CONFERENCE of SCIENTIFIC PAPER AFASES • Organización Internacional del Trabajo (1994), Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (56) Recuperado de: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf • Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Recuperado el 12 de noviembre, 2013 en: http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf • Organización mundial de la salud. (2001). Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. Disponible en http://www.who.int/whr/2001 Extraído 18/ de febrero del 2014. • Organización mundial de la salud. (2004). La
--	---

	<p>organización del trabajo y el estrés; serie protección de la salud de los trabajadores. Recuperado de:</p> <p>http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización mundial de la salud. (2005). Citado por: Fabiana, A. El estrés laboral en los países europeos y en Latinoamérica. Recuperado el 14 de noviembre, 2013 en http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14. • Selye, Hans. Síndrome de adaptación General. British Journal Nature. 1936. En: http://hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_Estres.htm De: 10 marzo 2013 84 • Smith, Brice, Collins, Matthews y McNamara (2000). The scale of occupational stress: A further analysis of the impact of demographic factors and type of job. Centre for Occupational and Health Psychology School of Psychology, Cardiff University. • Taméz, S. y Pérez, J. (2009). El trabajador universitario entre el malestar y la lucha. CEDES, 30 (107) ,373-387. Recuperado el 05 de octubre, 2011 de http://www. Scielo.br/pdf/es/v30n107/04.pdf • Thompson, C. y Dey, E. (1998), Pushed to the margins: Sources of stress for African-American college and university faculty. Journal of Higher Education, 69 (3), 324-345. • Torrez. B. y Páez, E (2013), Relación entre niveles de
--	--

	<p>estrés y las características sociodemográficas y ocupacionales en docentes en los docentes del área financiera de una institución de formación tecnológica. Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urquidi, L. y Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. Revista Actualidades Investigativas en Educación, Universidad de Costa Rica, 10(2) ,1-21. • Velásquez, O. y Bedoya, J. (2009). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín, Politécnico colombiano Jaime Isaza Cadavid, Universidad de Antioquia. • Villalobos J. (1999). Estrés y Trabajo. Recuperado el 08 de mayo, 2014, de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm • Villanueva, M., Jiménez., García, L. y Duran, I. (2005). Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente; Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Instituto de seguridad y salud laboral, Región de Murcia, España. • Winfield, A., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J. y Hapuararchchi, J. (2003). Occupational stress in Australian Universities: A national survey. Melbourne: National Tertiary Education Union. 10(1), 51-63. Recuperado de http://www.vawo.nl/wpcontent/uploads/2012/06/OccupationalstressAustraliauniversities.pdf
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Educación, 67-86.
--	---

TITULO	Relación entre el estrés de los profesores con el rendimiento académico de los alumnos de nivel primaria
AUTOR	Leslie Ramon, Zurisadai Zavala, Miguel Angel Fernández
LUGAR	Universidad Veracruzana- México
PALABRAS CLAVES	Estrés, maestros, rendimiento, primaria
DESCRIPCIÓN	Proyecto de investigación educativa
OBJETIVO	Establecer la relación que existe entre el nivel de estrés de los maestros y el rendimiento escolar de los alumnos en la materia de Español de los Primaria Vespertina Enrique C. Rebsamen de la ciudad de Veracruz en el periodo Agosto- diciembre del 2011

PREGUNTA	<p>¿Cómo influye el estrés en el docente de nivel básico en el rendimiento escolar de los alumnos de la Primaria Vespertina Enrique C. Rebsamen de la Ciudad de Veracruz en el periodo de agosto- diciembre del 2011?</p>
MARCO TEÓRICO	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento escolar • Es entendido como una medida a las capacidades respondientes frente a un proceso instructivo o de formación que se lleve con anterioridad. O también fue definido como el grado de logro sobre los objetivos establecidos bajo un plan o programa de aprendizaje. El rendimiento escolar se clasificó en dos tipos, el primero es el rendimiento individual, que se manifiesta con la adquisición de experiencias, destrezas, habilidades, conocimientos desde los hábitos culturales cotidianos y el entorno del mismo. Así mismo está el rendimiento general que abarca un poco más sobre el trabajo en equipo y la influencia de la institución sobre el individuo, dándole paso al fortalecimiento de ciertas habilidades tales como la resolución de problemas, relaciones personales, metas y hábitos sociales. Dentro de los métodos de medición del rendimiento escolar se encuentra la observación sistemática con escalas de observación y control, valoración de interacciones por medio de diálogos o entrevistas, estimación de trabajos elaborados como los resúmenes, monografías, proyectos, o prácticas y por último esta la

	<p>calificación bajo test de rendimiento escolar.</p> <p>El bajo rendimiento escolar tiene diversos factores dentro de cada clasificación, por ejemplo, de origen familia, el niño puede estar pasando por una separación de sus padres, cambio de residencia, disfunciones de crianza. Desde el origen escolar, la relación entre el docente puede ser uno de los detonantes, las desmotivaciones de profesor, condiciones físicas, ambiente tenso y por último los motivos de origen personal tales como el trastorno de aprendizaje, enfermedades crónicas, baja autoestima, desmotivación o problemas de lenguaje.</p> <p>Estrés</p> <p>El término estrés se aplica generalmente a las presiones que las personas tienen en su vida diaria, de manera psicológica, física o emocional. Dentro de los síntomas más comunes esta la depresión, dolores de cabeza, insomnio, indigestión, sarpullidos, nerviosismo, diarrea o estreñimiento por la parte física, desde los síntomas emocionales los principales son la impaciencia junto con la irritabilidad, falta de concentración, de interés, negativismo, percepciones de la vida diferente, trastornos de apetito, abuso de drogas o alcohol, insomnio son algunos de los síntomas de comportamiento que persisten en las personas que padecen estrés y puede variar a medida que los niveles aumenten.</p>
--	---

- Estrés laboral

Depende de diversas situaciones como el ambiente laboral inadecuado como aire contaminado, vibraciones, ruido en exceso, mucha o poca luz, por otro lado, la sobre carga de trabajo es uno de los factores detonantes dentro del estrés. Se resalta que hay profesiones que están más expuestas a estrés debido a que tienen que tomar decisiones importantes, o están expuesto a monotonía. Estos son algunos de los factores psicosociales que con frecuencia suelen generar estrés laboral:

- Trabajo de alto grado de dificultad y con gran demanda de atención
 - Actividades de gran responsabilidad
 - Motivación deficiente
 - Falta de capacitación y desarrollo del personal
 - Cargas de trabajo excesivas
 - Ritmo de trabajo apresurado
 - Actividades laborales múltiples y conflictivos
 - Actividad física corporal excesiva
 - Exposición a riesgo físico constante

- Estrés en la docencia

La docencia es una de las profesiones más expuestas a sufrir de

	<p>estrés laboral por las diferentes cargas a las que se enfrenta día a día, esta los factores relacionado con el alumno, sus relaciones poco equilibradas, el desempeño docente, auto exigencia, cambios constantes, poco tiempo, poca estabilidad laboral, sensación de no tener reconocimiento por el desempeño, exigencias y entre otros. Un resultado más extremo de los efectos a largo plazo del estrés entre docentes es el completo agotamiento emocional. Este estado puedo provocar una actitud de apatía fuera de la escuela, alienación respecto al trabajo y caída de una serie de estrategias defensivas. Otro conjunto de síntomas relacionado con el estrés entre docentes es el formado por el ausentismo, la intención de abandonar y la jubilación anticipada, que constituye todas ellas formas de renuncia.</p>
METODOLOGÍA	<p>Es una investigación de enfoque cuantitativo, con casos de observación no experimental, que procede al análisis de correlación por medio de herramientas estadísticas o numéricas.</p>
REFERENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Acosta Vera, J. M. (1999). Gestión eficaz del tiempo y control de estrés. Madrid: ESIC • Allen, D. (2002). Organízate con eficacia: Máxima productividad sin estrés. Madrid: Activa • Alonso Gaeta, R. (enero de 2007). Monografía. Com. Obtenido de

	<p>http://www.Monografía.como/trabajos14/estrés/estrés.shtml</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andar- Egg, E. (1995). Técnicas de Investigación Social (pág. 261). Buenos Aires: Lumen • Fontana, D. (1995). Control de Estrés. México: Manual Moderno • Geosalud (2003) Obtenido de http://www.geosalud.com/Salud%20ocupacion/estres_laboral.htm • Girdano, D., Dusek, D. E., & Everly, G. (2004). Control de Estrés y la Tensión. EUA: Benjamins- Cummings. • Ivancerich, J. T., & Matenson, M. (1992). Estrés y Trabajo. Una perspectiva gerencial. México: Trillas. • Kaplan, H. I., & Sadock, B.J. (1999). Sinopsis de Psiquiatría: Ciencia de la conducta, psiquiatría clínica. Madrid: Medica Panamericana • Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1996). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca. • Lazarus, R. S. (1999). Estrés y Emoción, manejo e implicaciones en nuestra salud. España: Desclee • Mendoza Núñez, A. (1991). Estrés y rendimiento de trabajo: Transforme las presiones de trabajo en productividad. México: Trillas • Nowack, K.M. & Jiménez Tapia, J. A. (2002). Perfil de Estrés.
--	---

--	--

TITULO	Revisión teórica: el estado actual de las investigaciones sobre el síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica de habla hispana, entre los años 2010 al 2017.
AUTORES	Jessica Alexandra Casallas, Andrea Paola Rodríguez, Angie Ladino
LUGAR	Universidad Minuto de Dios
PALABRAS CLAVES	Síndrome de Burnout, docentes, estes, latino América
DESCRIPCIÓN	Tesis de grado Pregrado.
OBJETIVO	Describir la información documental del estado actual de las investigaciones en el síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica entre los años 2010 y 2017.
PREGUNTA	¿Cuál es el estado actual de las investigaciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica en bases de datos científicas entre

	los años 2010 a 2017?
--	-----------------------

MARCO TEÓRICO

- Origen del Síndrome de Burnout

es un término que se define como estar quemado, desgastado, exhausto y haber perdido la motivación por el trabajo. Fue un término que inicio con el escritor Graham Green en una publicación del año 1961 llamada “A Burnout Case”, donde narra la historia de un arquitecto afligido emocionalmente quien decide abandonar su profesión. Después un especialista en psiquiatría observo que sus pares de una clínica de New York presentan agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación laboral. Durante años se hicieron diversos estudios en campos diferentes para llegar a concluir que el Burnout es una respuesta inadecuada a un estrés crónico provocado con anterioridad que afecta directamente la relación interpersonal del trabajador.

- Definición del síndrome de Burnout

* Freudenberger: sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencia de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador

*Maslach y Jackson: un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Algunas de las características principales a tener en cuenta antes de realizar algún tipo de diagnóstico son las variables demográficas, como la edad, el sexo, estado civil, condiciones

	<p>laborales como clima o ambiente o nivel de formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Síntomas: Se clasifican en tres diferentes síntomas como Psicosomáticos (fatiga, dolores de cabeza, ulceran dolores musculares) Conductuales (absentismo laboral, uso de drogas) Emocionales (distanciamiento, irritabilidad, poca concentración, baja autoestima) Defensivos (ironía, negación de las emociones, desplazamiento de afecto).
METODOLOGÍA	<p>El tipo de estudio que se empleó en esta investigación es de corte cualitativo, tipo descriptivo, no experimental, desde la revisión teórica; la muestra numeral se conformó por un total de 55 artículos: luego se empleó el muestreo por criterio lógico para lograr determinar, la muestra que respondiera a los intereses de la investigación, quedando constituida por 50 artículos para el análisis. La información se organizó y se analizó por medio del instrumento “rejilla”, la cual estaba constituida por las categorías de análisis nombre del estudio, año de publicación, revista, autor/es, país, disciplina, base de datos, palabras claves, objetivo del estudio, método, instrumento(s), tipo de estudio, diseño, muestra, resultados del estudio, conclusiones del estudio y referencias del estudio.</p>
CONCLUSIONES	<p>El síndrome de Burnout ha sido objeto de investigaciones, pero solo</p>

	<p>en procesos de medición lo que permite realizar procesos comparativos en toda América latina. Se hace necesario que se establezca una rigidez teórica frente a esta problemática que agobia a los docentes. Es importante resaltar el proceso de intervención dentro de las condiciones laborales que rodean al docente, para el manejo adecuado de todos los elementos y factores estresantes del mismo. Del mismo modo se contempla a preocupación por las altas cifras durante los últimos años y el desconocimiento del tema sobre la laboral.</p>
REFERENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Boada I Grau, J., de Diego, R. y Agulló, E. (2004). El Burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. <i>Psicothema</i>, 16(1),125-131 • Botero Álvarez, C. C. (2013). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. <i>Cuadernos de administración</i>, 28(48), 118-133. • Caballero D., Carmen Cecilia; Hederich G., Christian; García P., Arlington Relación entre burnout y engagement académicos con variables sociodemográficas y académicas <i>Psicología desde el Caribe</i>, vol. 32, núm. 2, mayo-agosto, 2015, pp. 254-267 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia"

	<ul style="list-style-type: none">• Chacón, M. y Grau, J. A. (2004). Burnout y variables personales moduladoras en enfermeros que trabajan en hospitales oncológicos. <i>Psicología y salud</i>, 14(1), 97-78.• Colino, N., & Pérez de León, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. <i>Ciencias Psicológicas</i>, 9(1), 27-41.• Collado, P. A., Soria, C. B., Canafoglia, E., & Collado, S. A. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. <i>Salud colect</i>, 12(2), 203-220.• Colombia. <i>Athenea Digital</i>, 16(2), 427-435. http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1799• Correa, Muñoz, I, Y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia, 12(4). Recuperado de: http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v12n4/v12n4a06• Escalante, E. (2010). Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63869• Felipe Alejandro Lopera, Clínica Medellín. (25 de enero de 2013). Síndrome de Burnout - Clínica Medellín.
--	--

	<p>Recuperado en https://www.youtube.com/watch?v=4WTxZ3ZnByE</p> <ul style="list-style-type: none">• Gallego, A. y Rios, F. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (1): revisión de estudios. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. Vol. XI, N.o 39. Recuperado en: http://revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092• Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. Educación, 22(42), 53-76.• Gantiva, C, Jaime, S, Y Villa, M. (2010). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n26/n26a03.pdf• Garcés de los Fallos, E. J. (2008). Variables predictoras, consecuencias y modelos explicativos del Burnout. Recuperado el 16, octubre de 2017 de http://www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/Burnout3.pdf.• Grau. A., Suñer. R. y García, M. M. (2005). Desgaste profesional en personal sanitario y su relación con factores personales y ambientales. Gaceta Sanitaria, 19, 463470.• Montenegro, L. A. (2013). Cómo elaborar un artículo de revisión. Editorial UNIMAR, Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia.• Montoya Zapata, Claudia Patricia; Berbesi
--	---

	<p>Fernández, Dedsy Yajaira; Bareño Silva, José; (2010). FACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE ENFERMERÍA, MEDELLÍN-COLOMBIA 2008.</p> <p>Investigaciones Andina, Sin mes, 36-48.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muñoz, M, Y Correa, C, (2014). El papel del docente reflexivo como estrategia del síndrome de Burnout en relación con las prácticas educativas, 11(22). Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413834075019 • Pari Alave, J. A., & Alata Mamani, L. (2016). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca–2015. • Quiceno, M, Y Vinaccia, F, (2007). Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. 10 (2). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf • Salas, A. M., & Monte, P. R. G. (2012). Características psicométricas del «Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo» en maestros mexicanos Psychometric Properties of the Spanish Burnout Inventory in Mexican Teachers. Revista de Educación, 359, 260-273. • Santander, A. (2016). Estrategias de afrontamiento del estrés y burnout en trabajadores del programa de violencia familiar de la Ciudad de Córdoba (Doctoral dissertation). • Sierra León, M. A. (2017). Síndrome de Burnout
--	--

	<p>“Fenómeno Cotidiano en el Quehacer Docente” (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).</p> <ul style="list-style-type: none"> • SOCIODEMOGRÁFICAS EN UN GRUPO DE MAESTRAS DE MONTEVIDEO, 9(1). Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459545409006
--	--

TABLAS DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

	AJO	EDIO	LTO
31. Asignación de tareas desagradables		7	1
32. Trabajar horas extras		8	1
33. Falta de oportunidades de promoción		7	1
34. Asignación de labores no familiares		5	3
35. Compañeros que no realizan su trabajo		1	7
36. Apoyo insuficiente por parte del superior		3	6
37. Ocuparse de situaciones de crisis		4	4
38. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho		3	6

39.	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto		4	4
40.	Equipamiento insuficiente o de baja calidad		3	6
41.	Asignación de mayores responsabilidades		4	5
42.	Periodos de inactividad		8	1
43.	Dificultad para acceder al superior		5	2
44.	Experimenta actitudes negativas contra la Institución.		5	3
45.	Personal insuficiente para realizar una tarea		4	4
46.	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira		6	2
47.	Ofensa personal por parte de un compañero o padre.		4	4
48.	Falta de participación en las decisiones organizativas		2	4
49.	Salario insuficiente		3	5
50.	Competencia para la promoción		5	3
51.	Supervisión insuficiente		5	3

52.	Áreas de trabajo ruidosas		5	3
53.	Interrupciones frecuentes		7	2
54.	Cambios frecuentes de actividades demandantes		6	2
55.	Papeleo excesivo		4	5
56.	Reuniones de última hora		0	7
57.	Tiempo personal insuficiente (café, almuerzo)		6	2
58.	Cubrir el trabajo de otro empleado		3	4
59.	Compañeros de trabajo poco motivados		4	4
60.	Conflictos con otros pares		4	3

	AJO	EDIO	LTO
31) Asignación de tareas desagradables		5	1
32) Trabajar horas extras		4	2
36) Falta de oportunidades de promoción		3	4

37) Asignación de labores no familiares		4	3
38) Compañeros que no realizan su trabajo		4	4
36) Apoyo insuficiente por parte del superior		4	3
37) Ocuparse de situaciones de crisis		5	2
38) Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho		5	4
61) Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto		4	4
62) Equipamiento insuficiente o de baja calidad		4	4
63) Asignación de mayores responsabilidades		3	5
64) Periodos de inactividad		5	2
65) Dificultad para acceder al superior		2	6
66) Experimenta actitudes negativas contra la Institución		4	3
67) Personal insuficiente para realizar una tarea		5	3
68) Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira		6	2
69) Ofensa personal por parte de un compañero o padre.		3	5

70)	Falta de participación en las decisiones organizativas		2	6
71)	Salario insuficiente		2	6
72)	Competencia para la promoción		5	3
73)	Supervisión insuficiente		5	2
74)	Áreas de trabajo ruidosas		6	2
75)	Interrupciones frecuentes		6	2
76)	Cambios frecuentes de actividades demandantes		5	2
77)	Papeleo excesivo		3	4
78)	Reuniones de última hora		1	6
79)	Tiempo personal insuficiente (café, almuerzo)		2	4
80)	Cubrir el trabajo de otro empleado		5	2
81)	Compañeros de trabajo poco motivados		1	6
82)	Conflictos con otros pares		7	2

TEST APLICADOS

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: *Angelica Rodriguez*
 Edad: *32*
 Institución: *IED Pablonuevo*
 Grado a cargo: *Transición*

PARTE 3 - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la **asignación de tareas desagradables**, señala con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B- INSTRUCCIONES

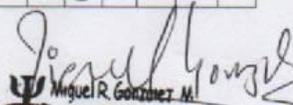
En las situaciones situaciones laborales, por favor indique el **número aproximado de días durante los últimos seis meses que ha experimentado personalmente cada acontecimiento**. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

35	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

51	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
54	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9+


 Miguel R. González M.
 C.C. 19 370 966
 TP 170561

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: *Quimac Manuel López*
 Edad: *25*
 Institución: *IEO Pablo Neruda*
 Grado a cargo: *Primero*

PARTE A - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la **asignación de tareas desagradables**, señale con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

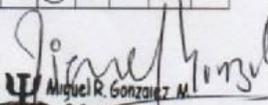
PARTE B - INSTRUCCIONES

En las situaciones laborales, por favor indique el **número aproximado de días durante los últimos seis meses que ha experimentado personalmente cada acontecimiento**. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

35	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
51	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
54	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9+


 Miguel R. González M.
 C.C. 19.370.985
 T.P. 170561

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: *Claudia Janneth Parra*
 Edad: *35*
 Institución: *ICBF*
 Grado a cargo: *Jardín*

PARTE A - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la **asignación de tareas desagradables**, señale con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9

21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

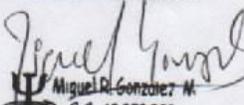
PARTE B - INSTRUCCIONES

En las situaciones laborales, por favor indique el **número aproximado de días durante los últimos seis meses que ha experimentado personalmente cada acontecimiento**. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

35	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
51	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
54	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9+


 Miguel D. Gonzalez M.
 C.C. 19 370 985
 TP 170561

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: *Derly Sierra*
 Edad: *35 años*
 Institución: *Jardín infantil la Casita de Mickey*
 Grado a cargo: *patrujos*

PARTE A - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente *la misma cantidad de estrés* que la *asignación de tareas*, señale con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son *+ estresantes* que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B - INSTRUCCIONES

En las situaciones laborales, por favor indique el número aproximado de días durante los últimos 6 meses que ha experimentado cada suceso. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

35	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
51	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
54	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo...)	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9+


 Miguel R. González M.
 C.C. 19 370 985
 TP 170561

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: *Monica Viviana Paro*
 Edad: *29*
 Institución: *Jardin la casita de mikey*
 Grado a cargo: *Jardin*

PARTE A - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente *la misma cantidad* de estrés que la asignación de tareas, señale con un círculo *5*. En aquellas situaciones que usted sienta que son *más* estresantes que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B - INSTRUCCIONES

En las situaciones laborales, por favor indique el número aproximado de días durante los últimos seis meses que ha experimentado cada suceso. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

35	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
51	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
54	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9+


 Miguel R. Gonzalez
 C.C. 19 370 985
 TP 170561

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: PAULA SANTANA

Edad: 31

Institución: IED PABLO NERUDA

Grado a cargo: TRANSICIÓN

PARTE A - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la **asignación de tareas desagradables**, señale con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9

21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B- INSTRUCCIONES

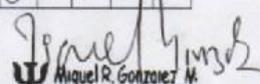
En las situaciones laborales, por favor indique el **número aproximado de días durante los últimos seis meses que ha experimentado personalmente cada acontecimiento**. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

35	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

51	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
54	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9+


 Miguel R. Gonzalez M.
 C.C. 19 370 905
 TP 170501

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: *Sandra Milena Parra*
 Edad: *25*
 Institución: *ICBF*
 Grado a cargo: *Jardín*

PARTE A - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la **asignación de tareas desagradables**, señale con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B - INSTRUCCIONES

En las situaciones situaciones laborales, por favor indique el **número aproximado de días durante los últimos seis meses que ha experimentado personalmente cada acontecimiento**. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: *Alba La López*
 Edad: *33 años*
 Institución: *Casita de Mickey*
 Grado a cargo: *Transición*

PARTE A - INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente *la misma cantidad* de estrés que la asignación de tareas, señala con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son *+ estresantes* que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B - INSTRUCCIONES

En las situaciones laborales, por favor indique el número aproximadamente de días que ha experimentado cada suceso en los últimos 6 meses. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	
34	Asignación de labores no familiares	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

TEST ESTRÉS LABORAL JSS

Nombre: **Alexandra Quintero**
 Edad: **39 años**
 Institución: **ICBF**
 Grado a cargo: **Jardin**

PARTE A- INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la **asignación de tareas desagradables**, señale con un círculo 5. En aquellas situaciones que usted sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que el evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9

16	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9

21	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

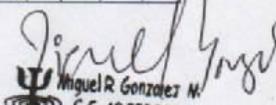
PARTE B- INSTRUCCIONES

En las situaciones situaciones laborales, por favor indique el **número aproximado de días durante los últimos seis meses que ha experimentado personalmente cada acontecimiento**. Marque con 0 si el acontecimiento no ha ocurrido, marque 9 o más en caso de que este acontecimiento se presente en 9 o más días.

SITUACIONES ESTRESANTE RELACIONADAS CON EL TRABAJO

31	Asignación de tareas desagradables	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32	Trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33	Falta de oportunidades de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34	Asignación de labores no familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

35	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40	Equipamiento insuficiente o de baja calidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41	Asignación de mayores responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42	Periodos de inactividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43	Dificultad para acceder al superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44	Experimenta actitudes negativas contra la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46	Tomar decisiones cruciales en el punto de la mira	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47	Ofensa personal por parte de un cliente o compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50	Competencia para la promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
51	Supervisión insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52	Áreas de trabajo ruidosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
54	Cambios frecuentes de actividades demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57	Tiempo persona insuficiente (café, almuerzo..)	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60	Conflictos con otros departamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9+


 Miguel R. Gonzalez M.
 C.C. 19 370 985
 TP 170561

CARTILLA- SIN 5 DE ESTRÉS



¿QUE ES?



Una reacción automática que tiene el organismo ante ciertas situaciones de demanda.



El inicio a una serie de respuestas y consecuencias en diferentes ambientes.



Un estado de constante tensión fisiológica y psicológica.

¿FACTORES ESTRESANTES?

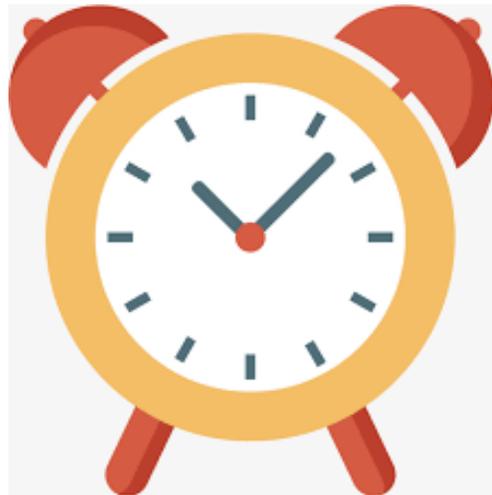
- El volumen y ritmo de trabajo.
- Tareas aburridas o monótonas.
- Empleo inestable.
- Elevado nivel de responsabilidad.
- Exposición a tareas insalubres o peligrosas.
- Falta de apoyo.
- Acoso laboral.
- Utilización inadecuada de las posiciones de poder.
- Falta de reconocimiento.
- Condiciones ambientales del lugar de trabajo.
- La combinación de cualquiera de los anteriores factores.

¿SÍNTOMAS?

- | | |
|--|----------------------------------|
| ▪ Ansiedad | ▪ Dolor de cabeza |
| ▪ Mal Humor | ▪ Mareos y náuseas |
| ▪ Irritabilidad | ▪ Temblores |
| ▪ Miedo o temor | ▪ Taquicardia |
| ▪ Inseguridad | ▪ Tensión muscular y contractura |
| ▪ Dificultades para concentrarse | |
| ▪ Dificultad para tomar decisiones | |
| ▪ Bajo estado de ánimo | |
| ▪ Depresión | |
| ▪ Problemas intestinales y/o estomacales | |
| ▪ Sudoración excesiva | |
| ▪ Hiperventilación | |

En poco TIEMPO

- **RESPIRACIÓN DE 10 SEGUNDOS** En una situación aguda, cuando tu cuerpo y mente están volviéndose fuera de control, respira en un ciclo de 10 segundos, 6 respiraciones al minuto. Encuentra un reloj con la manecilla de los segundos e inhala por 5 segundos (en los números impares del reloj) y después exhala por 5 segundos (hasta los números pares). Haz esto de 2 a 5 minutos, o hasta tener respiraciones más lentas.
- **DESCANSO DE 60 SEGUNDOS** Cierra los ojos y respira profundamente. Visualízate asoleándote en una playa soleada, mirando la puesta del sol o relajándote en la ducha o sauna.
- **VACACIÓN DE 3 MINUTOS** Cierra los ojos y respira profundamente varias veces. Después visualiza un lugar o una actividad favorito(a). Deja que tu imaginación te lleve a un lugar especial refrescante y relajante.
- **CON LAS MANOS:** Cierre el puño de una mano y cúbralo con la otra mano y haga fuerza con las dos, una contra otra. Pero haga mucha fuerza, no dejando que ninguna venza a la otra, cambie de mano, cerrando la que estaba abierta y abriendo la que estaba cerrada. Luego relaje los brazos y sentirá alivio de la tensión muscular a que estaba sometido Haga este ejercicio dos o tres veces en el momento, incluso,



golpeando una mano con la otra. Pero hágalo con fuerza, sentirá la tensión muscular en todo el tórax y los brazos. Es un magnífico desestresante.

1. MASAJES

- Tensionar voluntariamente cada grupo muscular 3 ó 4 segundos y relajarlo después varios segundos (20-30 segundos) siguiendo el siguiente orden. Prestar atención a las sensaciones de tensión y relajación que se generan.
- Relajación de cara, cuello y hombros
 - Frente: Arrugar, ejerciendo tensión sobre el puente de la nariz y alrededor de las cejas.
 - Ojos: Abrir y cerrar. Notar la tensión en los párpados y en el exterior de los ojos.
 - ✓ Nariz: Arrugar, ejerciendo tensión en el puente y los orificios.
 - ✓ Boca: Sonreír ampliamente (o abrir la boca lo máximo posible). Notar la tensión en los labios superior e inferior y en ambas mejillas. Después fruncir los labios.
 - ✓ Lengua: Presionar la lengua contra el paladar.
 - ✓ Mandíbula: Presionar los dientes notando la tensión en los músculos laterales de la cara y en las sienes.
 - ✓ Cuello y nuca: Hacer estiramientos del cuello hacia delante atrás y derecha-izquierda (sin brusquedad).
 - Hombros: Elevar los hombros intentando tocarnos las orejas y después dejar caer.



- Relajación de brazos y manos: Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos.
- Relajación de piernas: Contraer primero los músculos de nalgas y muslos. Estirar después una pierna y después la otra levantando la punta del pie hacia arriba y notando la tensión.
- Relajación de tórax, abdomen y región lumbar:
 - Espalda: Echar el cuerpo ligeramente hacia delante, doblar los codos y tirar los brazos hacia arriba y atrás (sin apretar los puños), notando la tensión en la espalda.
 - Tórax: Inspirar inflando el pecho y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho. Espirar lentamente.
 - Estómago: Contraer el estómago. Después repetir empujando hacia fuera.
- Relajación rápida y completa: Consiste en tensar y relajar todos los músculos a la vez. Se puede hacer tumbado o de pie. Requiere una cierta experiencia, pero una vez adquirida se puede conseguir un correcto estado de relajación en tan sólo unos minutos.

3. RESPIRACIÓN

- Inhale lentamente por la nariz.
- No coja demasiado aire.
- Mantenga unos tres segundos el aire en los pulmones.
- Expúlselo con lentitud sacando todo el aire por la boca.

La respiración pausada y controlada puede realizarse de varias maneras, no se fuerce y encuentre la que le resulte más cómoda.



4. PIENSA + POSITIVO



- El pensamiento dicotómico: Es pensar en absolutos de todo o nada, como si fuera lo más natural del mundo.
- La personalización: La persona se responsabiliza de toda la situación atribuyéndose un papel único.
- Minimización y maximización: La persona minimiza sus errores y maximiza sus logros y cualidades.
 - Abstracción selectiva: Es prestar atención especial

también debe ir pensando en el momento de su jubilación.

- Bicicleta: Salir a andar en bicicleta es un excelente ejercicio antiestrés
- Baile: Muchas personas se sienten bien y disminuyen su estrés si comienzan a bailar
- Ducha: Bañarse, eso que uno hace como mero ritual de limpieza, puede transformarse en un hábito deliciosamente relajante.
- Lea: Siempre que pueda, lea. Los beneficios de un buen libro duran toda la vida, a la vez que proporciona horas de relajación y placer. La poesía constituye una lectura ideal por la noche antes de retirarse a dormir.
- Camine: Caminar en forma regular es una de las maneras más efectivas y rápidas de eliminar el estrés, sin embargo, no se debe permitir que este ejercicio se vuelva otra carga
- Cantar: Hay algunas canciones, marchas o trovas que si usted las canta con énfasis, pensando en positivo, verá qué resultado desestresante obtendrá. Pruébelo y lo comprobará.
- Coma lento: Tómese su tiempo para comer. Coma tranquilo saboreando y pensando en lo que come. Mastique quince o veinte veces cada bocado

REFERENCIAS

- http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/actividadesPreventivas2/resources/manuales/manual_estres.pdf
- https://psyciencia-jcne1wfflvxc1r.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2014/10/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf
- <https://psyciencia-jcne1wfflvxc1r.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2012/12/olazaran.pdf>