



LA INCIDENCIA DE LA VALORACIÓN COGNITIVA EN EL ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES DE
PRIMARIA Y SECUNDARIA, 2023.

Lisbeth Henao Velásquez

Xiomy Lorena Restrepo Puentes

Luisa Fernanda Cardona Osorio

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

abril de 2023

**LA INCIDENCIA DE LA VALORACIÓN COGNITIVA EN EL ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES DE
PRIMARIA Y SECUNDARIA, 2023.**

Lisbeth Henao Velásquez

Xiomy Lorena Restrepo Puentes

Luisa Fernanda Cardona Osorio

Monografía presentada como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Laura Fernanda González Borbón

Magister en psicología del deporte

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

abril de 2023

Contenido

Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
1 Planteamiento del problema	9
1.1 Caracterización poblacional.....	13
1.2 Pregunta de investigación.....	13
2 Justificación.....	14
3 Estado del arte	15
4 Marco teórico.....	18
5 Marco conceptual	20
5.1 Estrés laboral.....	20
5.2 Tipos de estrés	21
5.3 Estresores laborales	21
5.3.1 Ambiente físico	22
5.3.2 Tiempo de trabajo.....	22
5.3.3 Control y autonomía	22
5.3.4 Carga mental de trabajo.	22
5.3.5 Demandas psicológicas emocionales.....	23
5.3.6 Contenido del trabajo.	23
5.3.7 Participación y supervisión.	24
5.3.8 Interés por el trabajador.....	24
5.3.9 Desempeño del rol.....	24
5.3.10 Relaciones interpersonales.....	25
5.4 Valoración cognitiva.....	25
5.4.1 Valoración primaria.....	25
5.4.2 Valoración secundaria.....	26
6 Objetivos	27
6.1 Objetivo general.....	27
6.2 Objetivos específicos	27

7	Metodología de la investigación	28
7.1	Enfoque de la investigación	28
7.2	Diseño de la investigación.....	28
7.3	Tipo de estudio	28
7.4	Técnicas de recolección	29
7.5	Población.....	29
7.6	Muestra.....	29
7.7	Criterios de inclusión y exclusión.....	30
7.8	Muestreo.....	30
7.9	Análisis de datos	30
7.9.1	Categorías de análisis.....	30
7.9.2	Subcategorías de análisis	31
8	Análisis de Resultados.....	31
8.1	Análisis de caso 1	31
8.1.1	Análisis del ambiente físico de trabajo	31
8.1.2	Análisis del tiempo de trabajo	32
8.1.3	Análisis del control y autonomía.....	33
8.1.4	Análisis de la carga mental de trabajo	34
8.1.5	Análisis de las demandas psicológicas emocionales.....	35
8.1.6	Análisis del contenido de trabajo.....	40
8.1.7	Análisis de participación y supervisión	41
8.1.8	Análisis del interés por el trabajador	43
8.1.9	Análisis del desempeño del rol	45
8.1.10	Análisis de las relaciones del trabajo	46
8.2	Análisis de Caso 2.....	48
8.2.1	Análisis del ambiente físico de trabajo	48
8.2.2	Análisis del tiempo de trabajo	49
8.2.3	Análisis del control y autonomía.....	52
8.2.4	Análisis de la carga mental de trabajo	52
8.2.5	Análisis de las demandas psicológicas emocionales.....	54
8.2.6	Análisis del contenido del trabajo.....	59
8.2.7	Análisis de participación y supervisión	60

8.2.8	Análisis del interés por el trabajador	62
8.2.9	Análisis del desempeño del rol	63
8.2.10	Análisis de las relaciones del trabajo	65
9	Discusión	66
10	Conclusiones	71
11	Límites de la investigación	72
	Referencias.....	74

Resumen

El estrés laboral es un fenómeno de potencia mundial que aqueja a gran parte de las empresas en la mayoría de los países del mundo. La población docente es una población que, en Colombia representa una alta tasa de empleabilidad, además es una profesión que representa altas cargas en el trabajo, por ende, una alta tendencia al estrés laboral.

Si bien, existen factores extrínsecos que pueden afectar al ambiente, es importante indicar que la percepción de los individuos frente a diversas situaciones puede ser determinante para la aparición de un estresor. De acuerdo con estudios, la población docente presenta en mayor medida índices de estrés elevados en tanto la valoración propia de su trabajo es negativa.

La presente investigación se enfocó en analizar si la evaluación cognitiva sobre el ejercicio profesional incide en que el estrés laboral se presente en los docentes de primaria y secundaria en el año 2023. La investigación se realizó a partir de un enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico y un estudio de caso, por medio de una entrevista semiestructurada como herramienta de recolección.

Al examinar la valoración cognitiva de la muestra, se pudo identificar que, frente a los estresores laborales, los dos casos analizados en la presente investigación valoran como estresantes gran parte de ellos, asumiéndolos en su mayoría como factores amenazantes, a su vez, haciéndoles frente mayormente, por medio de métodos dirigidos a la emoción.

Palabras clave: estrés laboral, valoración cognitiva, docente, estresores, organizaciones, estrategias de afrontamiento.

Abstract

Work stress is a phenomenon of global power that afflicts a large part of the companies in most countries of the world. The teaching population is a population that, in Colombia, represents a high employability rate, it is also a profession that represents high workloads, therefore, a high tendency to work stress.

Although there are extrinsic factors that can affect the environment, it is important to indicate that the perception of individuals in different situations can be decisive for the appearance of a stressor. According to studies, the teaching population presents high levels of stress to a greater extent while the self-assessment of their work is negative.

The present investigation focused on analyzing whether the cognitive evaluation of professional practice affects the fact that work stress occurs in primary and secondary teachers in the year 2023. The research was carried out from a qualitative approach, with a phenomenological design. and a case study, through a semi-structured interview as a collection tool.

When examining the cognitive assessment of the sample, it was possible to identify that, in the face of work stressors, the two cases analyzed in the present investigation value a large part of them as stressful, assuming them mostly as threatening factors, in turn, facing them. mostly, through emotion-directed methods.

Keywords: work stress, cognitive assessment, teacher, stressors, organizations, coping strategies.

Introducción

El estrés laboral es un fenómeno de suma importancia debido a que afecta la salud mental y por ende el desempeño de sus empleados. Según la OIT, el 30% de los trabajadores activos en países en vía de desarrollo presentan estrés laboral (Aguado, 2013). La profesión de docentes en Colombia representa un considerable número con respecto a otros países, estos se desempeñan en su mayoría en educación básica primaria y básica secundaria (DANE, 2021. Gomes, et al., (2013) evidencia que el 73,1% de los docentes entrevistados en su investigación consideran que su profesión es altamente estresante.

Alhadi, 2018, como se citó en Amayo (2021, p. 10) menciona que las estrategias inadecuadas de afrontamiento pueden acelerar el impacto del estrés laboral en los individuos; situación contraria cuando los mecanismos de afrontamiento son correctos. Es claro que la población docente padece niveles altos de estrés, notándose un incremento cuando el nivel en su valoración cognitiva no es el adecuado, por lo que se deduce que la evaluación propia sobre el ejercicio profesional tendría que ver con el aumento de estrés en el mismo. (Gomes, et al., 2013).

LA INCIDENCIA DE LA VALORACIÓN COGNITIVA EN EL ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA, 2023.

1 Planteamiento del problema

El estrés laboral es un fenómeno que representa una seria importancia para las industrias a nivel mundial, puesto que afecta la salud mental de los empleados, por ende, su desempeño laboral y vida personal se encuentran en decadencia.

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el estrés laboral “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba sus estrategias internas para afrontar la situación” (OIT, 2016, p.6). Con respecto a la procedencia del concepto del estrés, Carranco, y Pando (2019) señalan que Fontana en 1992, afirma que el concepto de “estrés” se adentra aproximadamente desde el siglo XII hasta el siglo XVI, proviniendo de la palabra antigua destresse, que se conocía como sometimiento o sufrimiento ante determinados momentos de la vida.

De acuerdo con Navinés, et al., (2016), el estrés laboral ha generado un considerable número de consecuencias sobre la salud física y mental, y se ha tornado en un fenómeno creciente tanto para empleados, organizaciones, e incluso el sistema de salud, asociándose de manera elocuente con ausentismo laboral y elevados costos a nivel sanitario.

En continentes como Europa, el estrés laboral ha representado un impacto importante en sus trabajadores, así lo evidencia Aguado (2013), indicando que:

Según la OIT, el 30% de la población activa sufre estrés laboral, siendo esta cifra mayor en los países en vías de desarrollo. En Europa, la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo EUROFOUND citado por OIT (2016), identifica el estrés como la segunda enfermedad más frecuente. Se puede decir que el estrés

laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad en el trabajo que nos encontramos en Europa, casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU- OSHA), entre un 50-60 % de las bajas laborales se encuentran relacionadas con el estrés laboral.

Por su parte, de acuerdo con estudios estadísticos sobre estrés laboral en Europa, se denota que los países de este continente se ven afectados principalmente por las cantidades de imposiciones laborales presentes en los empleos, llegando a concluir que las actividades laborales son el principal detonante del estrés laboral. Asimismo, en el continente europeo, los países con cifras más elevadas de trabajadores que padecen estrés laboral son Suiza con un 68%, Noruega y Suecia con un 31%, Alemania con un 28%, y Holanda con un menor nivel de estrés en sus empleados. (Sánchez, et al., 2015)

De acuerdo con Sánchez, et al., (2015), la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el año 2005, indica que, a nivel mundial entre el 20% y el 50% de empleados en países industrializados, se encuentran afectados por el estrés laboral. Por su parte entre el 5% y 10% de empleados que radican en países desarrollados experimentan este fenómeno.

Además, según el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo; donde el 28% de empleados indican haber desarrollado problemas de salud ocasionados por el estrés. En la cifra anterior se ve reflejado un aproximado de 41 millones de trabajadores de la Unión Europea (UE) que anualmente se ven perjudicados por el estrés laboral. (Acosta-Fernández, et al., 2019).

Por otra parte, específicamente en América Latina, los porcentajes del fenómeno del estrés laboral aumentan constantemente de forma anual. De acuerdo con Sánchez, et al., (2015), en una investigación sobre la prevalencia del estrés laboral se identifica que, de una muestra de cuatro mil empleados en el Perú, el 78% indicó padecer estrés laboral en algún momento, ocasionado por altas cargas laborales y de obligaciones propias de su labor desempeñada.

Asimismo, de acuerdo con Muñoz-Torres y Casique-Casique (2016), Argentina es uno de los países más perjudicados; el 65% de los empleados de su capital indican que padecen de estrés en su lugar de trabajo, y en el resto del país un 18% indica esta misma afirmación.

Al mismo tiempo, de acuerdo con el estudio sobre factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica realizado por Mejía, C. et al., (2019) se menciona que la carencia de participación toma de decisiones, no contar con un papel definido en el trabajo y malas relaciones con compañeros pueden generar en el trabajador altos niveles de estrés laboral y por ende una disminución en la productividad y los servicios de la empresa.

En el mismo orden, Mejía, et al., (2019) desarrolló su estudio en las ciudades de algunos de los países latinoamericanos entre ellos: Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Ecuador y Panamá, donde se estudió a los trabajadores que desarrollaran tareas administrativas u operarias. Los resultados de este estudio arrojan que el país con un nivel más alto de estrés fue Venezuela (63%), seguido de Ecuador (54%) y Panamá (49%); los países con menores porcentajes fueron Perú (29%) y Colombia (26%).

Por otra parte, un estudio sobre el estrés laboral en mexicanos de la UNAM, refiere que el estrés laboral puede presentarse por parte de la empresa o simplemente por parte del empleado, al querer demostrar su eficacia, o teniendo sentimientos de culpabilidad por no trabajar de forma excesiva (Herrera, 2022). En relación con lo anterior, Mendoza (2022) menciona que el 86% de los trabajadores mexicanos presentan un gran riesgo a su estabilidad y salud mental, además especifica que el 56% de los empleados mexicanos presentan altos niveles en las cargas de trabajo, mientras que el 54% apuntan a las largas y excesivas jornadas laborales.

Con respecto al fenómeno a nivel nacional, es de destacar que, Astorquiza-Bustos, et al., (2020), en su análisis del estrés laboral en el mercado laboral en Colombia, identificó que algunas de los principales determinantes para ser propenso a esta enfermedad son las jornadas de trabajo superiores a 48 horas, estar divorciado, tener intenciones de buscar otro empleo y pertenecer al género masculino.

Además, Salamanca y Garavito (2021) en su análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia, indican que el estrés laboral afecta a los trabajadores tanto en los requerimientos y habilidades necesarias para el puesto, como a nivel personal y social, debido a que este fenómeno no se limita simplemente a la esfera laboral, sino que se amplía en los diferentes ámbitos de la vida. Es de suma importancia mencionar que el estrés laboral puede afectar las actitudes y comportamientos del individuo que lo padece, además de tener consecuencias físicas (cardiovascular, gastrointestinal, endocrino, dermatológico, entre otros).

Es importante agregar que a partir de las investigaciones realizadas en el artículo anterior se evidencia que los trabajadores colombianos no presentan condiciones óptimas para el desarrollo y cumplimiento de sus labores y actividades, lo cual puede generar en ellos decadencias a nivel físico, psicológico y cognitivo. (Salamanca y Garavito, 2021)

A su vez, un artículo colombiano elaborado por CONSGOM (2022), demuestra que el 57% de los colombianos debe lidiar con estrés laboral diariamente, por lo que se convierte en el país con más estrés laboral en América Latina, alcanzando un porcentaje 56%. Es importante mencionar que la pandemia impacto de manera negativa en el estado físico y mental de las personas.

Por otra parte, en el departamento de Antioquia, en un análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016, fue posible identificar que la presión laboral es el principal factor para que se detone el estrés laboral en su población de estudio (Londoño, 2019).

De todo lo antes dicho se desprende, en un estudio sistemático sobre el estrés laboral en el contexto universitario, realizado por Flores, G (2021) se evidencia que la producción científica sobre el estrés laboral en Latinoamérica incrementa de manera constante, teniendo en cuenta que la muestra más estudiada son las instituciones universitarias, incluyendo sus docentes y trabajadores.

1.1 Caracterización poblacional

La población de maestros en Colombia ha representado una alta cantidad respecto a otros países latinoamericanos. De acuerdo con el estudio sobre la situación actual de la docencia en Ecuador, Bolivia, Colombia y Venezuela (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020) para el 2019, Colombia contó con un número de 52,579 docentes, superando a Ecuador (6.958) y Bolivia (3.291). De estos 52.579 docentes en Colombia, su mayoría se concentran en la ciudad de Bogotá (30.562), seguido de Antioquia (8.787) y Valle del Cauca (2.975).

Respecto al nivel de formación de los docentes en Colombia, se observa que en su mayoría cuentan con formación de tercer nivel (universitaria), notando además que, en comparativa con otros países de Latinoamérica, los docentes colombianos representan una participación considerable con formaciones técnicas. (UNESCO, 2020).

Ahora bien, de acuerdo con el Boletín Técnico de Educación Formal, DANE (2021), para el año 2021 el total de docentes en Colombia fue de 476.267, de los cuales un 90% realizan actividades pedagógicas en las aulas, un 8,2% representan cargos directivos y un 1,7% lo componen maestros con labores de apoyo en aulas y actividades administrativas (DANE, 2021).

Por su parte, con respecto al nivel educativo, los docentes en Colombia se desempeñaron en su mayoría en educación básica primaria y básica secundaria; además respecto al género un 65.9% son mujeres y un 34,1% son hombres. Específicamente, las mujeres se desempeñan de forma amplia en el nivel preescolar (94,9%) básica primaria (77%) y básica secundaria (52,3%). Además, los docentes hombres se desempeñan fundamentalmente en niveles de educación media (53.9%) y CLEI (53,9%).

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la influencia de la valoración cognitiva sobre el ejercicio profesional frente a la presencia de estresores laborales en los docentes de primaria y secundaria?

2 Justificación

Al evaluar la incidencia de la valoración cognitiva en el estrés laboral en el ejercicio profesional en los docentes de primaria y secundaria, 2023, se pretendió determinar la relación de la valoración cognitiva en la presencia del estrés de la población docente.

Dentro de la búsqueda bibliográfica en fuentes de datos como scielo, redalyc, EBSCO, pubmed, ProQuest, fue posible identificar que los estudios encontrados sobre el problema de investigación se han desarrollado desde un enfoque cuantitativo.

A partir de la anterior premisa, con la presente investigación se pretendió responder a la pregunta ¿Cuál es la influencia de la valoración cognitiva sobre el ejercicio profesional frente a la presencia de estresores laborales en los docentes de primaria y secundaria? con el objetivo de dar pie a la comprensión del problema desde un enfoque cualitativo, y en aras de fortalecer e impulsar a próximas investigaciones.

3 Estado del arte

En primer lugar, de acuerdo con una investigación sobre el estrés laboral y factores psicosociales en Latinoamérica, Europa y Norteamérica, fue posible identificar que existe una relación alta entre el estrés docente y los factores psicosociales del medio; donde prevalece en gran nivel el estrés debido a factores como la ansiedad, depresión y creencias desadaptativas. (Alvites-Huamaní, 2019)

Asimismo, en una revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento realizada por Narváez (2019), se menciona que el estrés laboral es uno de los principales detonantes de diversas problemáticas de salud debido a que esta tensión trae implicada consigo reacciones emocionales, comportamentales, cognitivas y fisiológicas que atentan de manera directa tanto a los individuos que la padezcan como a las organizaciones donde se desenvuelvan los mismos.

Además, en un estudio sobre estrategias de afrontamiento cognitivo y variables laborales asociadas al estrés docente en Madrid, mediante la aplicación de una escala de afrontamiento cognitivo, fue posible identificar que las estrategias de pasividad pesimista y auto referencia obsesiva es utilizada mayormente por profesores de centros públicos; además de que los maestros de educación infantil y primaria hacen uso de la planificación racional antes que de la pasividad pesimista, estrategia que se presenta con frecuencia en docentes de secundaria.

Por su parte, un estudio sobre la satisfacción laboral en docentes del sistema público de México permitió identificar que variables como las preocupaciones profesionales, la falta de reconocimiento o el estrés de rol, son altamente determinantes a la hora de padecer estrés laboral (García, et al., 2020).

A su vez, en un estudio chileno sobre el estrés y la calidad de vida de docentes de educación primaria, por medio de la aplicación de la prueba de los cinco factores de la personalidad, se logró identificar que el perfil docente con menos prevalencia al estrés laboral suele caracterizarse por una

considerable extraversión, responsabilidad y apertura a la experiencia; además de una evidente ilusión por el trabajo y una baja indolencia (Salgado-Roa, y Lería-Dulčić, 2020).

De la misma forma, un estudio en Chile acerca de factores psico-socioambientales asociados al estrés laboral, elaborado por Rubio, et al., (2019) menciona que algunos factores psico-socioambientales que pueden desatar el estrés laboral en docentes son: el agobio laboral, el complejo desenvolvimiento del liderazgo, la desmotivación en alumnos y las aulas supremamente pobladas. Estos factores se convierten en la principal amenaza a la salud mental y de allí pueden presentarse dificultades para adaptarse a nuevos entornos, lo cual se relaciona de manera directa con el estrés, debido a que pueden evidenciarse altos niveles de ansiedad y auto exigencia laboral.

Ahora bien, en cuanto al movimiento del estrés laboral en Colombia, de acuerdo con un estudio sobre estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria realizado por Guevara-Manrique, et al., (2014), se determinó que

Hay presencia de estrés laboral y consecuencias en la salud mental en la población docente de un colegio de Colombia en el año 2012 con una prevalencia de 36,3% y 29,3% respectivamente; en donde los factores más relevantes en cuanto al estrés fueron el clima organizacional y las tecnologías y en el caso de las consecuencias en la salud mental fueron somatización, perturbación del sueño, ansiedad y depresión severa.
(p. 31)

De acuerdo con Rojas. et al. (2019), determinaron que el componente que más desarrolla estrés en los docentes se presenta principalmente por las relaciones con los estudiantes, luego de las autoridades de la Secretaría de Educación o supervisiones, además de enmarcar el poco reconocimiento que se obtiene al realizar sus labores por parte de los directivos, finalmente la carencia de agradecimiento por parte de las familias y alumnos (Díaz, López, y Varela, 2010; Cantón & Téllez, 2016) citado por Matabanchoy, et al., 2020.

Por su parte, en una investigación sobre la influencia del estrés laboral en docentes de colegios particulares católicos, se identificó que, de forma general no se presenta una alta influencia del estrés laboral entre las variables de edad y género de los docentes. Por cual se infiere que cada institución educativa presenta diferentes realidades, donde la cultura dentro de la organización puede ser un determinante diferencial (Corral y Ávila, 2020).

Asimismo, como lo menciona Gomes, et al., (2013), en su análisis sobre el estrés, la valoración cognitiva y el burnout, los factores o condiciones de trabajo que contribuyen al padecimiento del estrés laboral en los profesionales son un elemento fundamental, sin embargo, es importante tener en cuenta también los aspectos en base a los contextos de trabajo que pueden ayudar a la adecuación de este fenómeno, ya que permiten la buena reacción o la inadaptabilidad a las condiciones laborales.

Además, en su misma investigación, menciona que la población docente padece niveles altos de estrés, notándose un incremento cuando el nivel en su valoración cognitiva no es la adecuada, por lo que se deduce que la valoración propia sobre el ejercicio profesional tendría que ver con el aumento de estrés en el mismo. (Gomes, et al., 2013).

Por otra parte, Cacpata, et al., (2020), en su estudio sobre los criterios del estrés, identificó que en el momento en el que un estímulo es considerado amenazante para la salud y tranquilidad frecuente de los individuos y cuando la persona no logra generar las herramientas suficientes para sobrellevar las diferentes circunstancias es entonces donde aparece la presencia de un estresor.

Además, menciona que generar posturas favorables en el desarrollo del cargo como el éxito, el amor, el trabajo de manera ingeniosa, algunas veces trae consigo estrés, esto debido a que se produce cierta "competencia" por parte de todos los empleados y se genera una variación en la actitud.

4 Marco teórico

Ahora bien, como se menciona en el estudio, Estrés, Evaluación Cognitiva y Afrontamiento, la evaluación cognitiva y el burnout, la actividad profesional se presenta más estresante en los docentes con mayor percepción de amenazas, menor percepción de desafío y potencial de confrontación. De la misma manera Gomes, et al., (2013) evidencia que el 73,1% de los docentes entrevistados consideran que su profesión es altamente estresante y el 22,7% como moderadamente estresante.

Asimismo, Alhadi, 2018, como se citó en Amayo (2021, p. 10) menciona que las estrategias inadecuadas de afrontamiento pueden acelerar el impacto del estrés laboral en los individuos; situación contraria cuando los mecanismos de afrontamiento son correctos, debido a que estos controlan la influencia del estrés permitiendo la estabilidad mental y evitando enfermedades relacionadas con el fenómeno.

A su vez, es importante traer a colación el Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1986), donde se plantea, que, ante eventos estresantes, el individuo desarrolla una valoración cognitiva que le permite asumirlos y enfrentarlos, el proceso de valoración cognitiva se desarrolla por medio de dos tipos de valoración: en la valoración primaria, el individuo realiza una valoración intrínseca de la situación, concibiéndola como irrelevante (sin consecuencia), benigna (es favorable) o estresante (compromete el bienestar). Por su parte, cuando la valoración primaria es estresante, se da pie a la valoración secundaria, donde el individuo valora las capacidades y recursos con los que cuenta para enfrentarse a la situación estresante, definiendo así la percepción de estas para afrontar la mencionada situación (Floría, 2013).

De acuerdo con el estudio realizado por Rodríguez, et al., (2016) los individuos enfrentan el estrés bajo estrategias cognitivas y conductuales que limitan la influencia de este mismo y los procesos

de adaptación. Por tanto, la capacidad para sobrellevar situaciones que generan estrés depende directamente de los recursos de afrontamiento existentes.

Al mismo tiempo, las estrategias planteadas por Lazarus y Folkman se definen en el afrontamiento dirigido a la acción donde se presentan todas las actividades orientadas a alterar o cambiar la problemática; el afrontamiento dirigido a la emoción se define básicamente por ser las acciones que ayudan a regular las respuestas emocionales frente a las diversas problemáticas presentes. Posteriormente dieron pie a otra estrategia de afrontamiento la cual se caracteriza por mantener un estado positivo frente a las situaciones graves de estrés. (Rodríguez, et al., 2016)

De acuerdo con una revisión teórica sobre el estrés en el entorno laboral, en base al modelo transaccional de Lazarus y Folkman, explica que el estrés se brinda en mayor medida por la divergencia que existe entre la perspectiva individual de las personas y los estresores de su entorno, por lo cual se infiere que la cantidad de estresores que puede afectar a un empleado dependen directamente de la valoración cognitiva que este haga hacia su entorno. (Félix, et al., 2018).

De la misma forma, Folkman (Lazarus y Folkman 1986), hacen énfasis en el concepto de valoración cognitiva, explicando que generalmente las personas evalúan las situaciones y de acuerdo con esa evaluación definen si la situación es dañina, amenazante o desafiante en el entorno laboral, bajo o cual se desarrolla o no un evento estresante de acuerdo con la percepción subjetiva del ambiente. (Escamilla, et al., 2009).

Por su parte, según Lazarus y Folkman (1986), cada trabajador reacciona de manera distinta ante un mismo estresor. Esta reacción estará determinada por las evaluaciones cognitivas del trabajador acerca de la situación, los recursos de los que dispone y la forma de afrontamiento, donde el principal factor regulador del estrés es el sentimiento de autoeficacia profesional.

Conociendo ya algunas causas, según Narváez (2019) el estrés laboral se da a partir de diferentes acontecimientos, sin embargo, se hace evidente por una mala gestión del individuo,

ocasionando consecuencias como actitudes disfuncionales, perjudicando además de manera directa a la institución, debido a que la utilidad y eficiencia del profesional se encontrará en decadencia.

Es claro que factores externos y ambientales implican circunstancias cuando de estrés en el trabajo se habla, sin embargo, un aumento del estrés podría deberse a factores intrínsecos, así lo indica Osorio, 2017 (como se citó en Narváez, 2019 p. 21) “se evidencia que esto no solo es resultado de los aspectos del ambiente donde se labora, sino que es propio de un conjunto de demandas que genera el trabajo y está relacionado por la libre toma de decisiones del sujeto frente a esas demandas continuas, generando en él un agotamiento, debilitarse ante una constante exposición del estímulo estresor, siendo este un riesgo psicosocial que afecta de manera significativa la salud del colaborador y, por ende, el bienestar de la organización.”

5 Marco conceptual

5.1 Estrés laboral

De acuerdo con el modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1991), el estrés laboral es producto de una serie de eventos estresores, que dan pie a estrategias para afrontar, disminuir o eliminar los efectos negativos que se producen.

Es así como se puede hablar de dos tipos de estrés: en primer lugar, un estrés positivo o eustrés, que tiene como objetivo dinamizar y equilibrar las actividades diarias del individuo, y en segundo lugar un estrés negativo o distrés, caracterizado por una alteración del equilibrio interno producido por una demanda prolongada e intensa de una situación en el ambiente. (Floría, 2013).

Además de acuerdo con Gálvez, D et al., (2015) citando a Hans Selye (2010), escribió el estrés en tres fases; la primera conocida como fase de alarma, caracterizada por presentar una reacción inmediata ante un evento estresor. En segundo lugar, se encuentra la fase de resistencia o adaptación, en la cual el individuo intenta afrontar la amenaza o agente estresor. Y, por último, la fase del

agotamiento, caracterizada cuando la agresión estresora es persistente, y el individuo no cuenta con los recursos para afrontarla; la duración y forma de estas fases pueden dar lugar a un estrés agudo o crónico (Gálvez, D, et al., 2015).

5.2 Tipos de estrés

Tal como indica Ayuso, J (2006), del estrés laboral pueden desprenderse tres tipos específicos: el mobbing, causado por el acoso psicológico en el trabajo; el Karoshi, fenómeno poco conocido en el cual se presenta un fallecimiento por infarto de ejecutivos con largas jornadas de trabajo, y el burnout, conocido como “síndrome del profesional quemado” o “desgaste profesional”.

5.3 Estresores laborales

De acuerdo con Floría (2013), se conoce un estresor como cualquier factor que de forma potencial pueda contribuir al establecimiento de una situación estresante. Se dice, que cualquier condición externa en el ambiente laboral, tiene la posibilidad de ser un estresor para los trabajadores, dependiendo en gran medida de la intensidad, prolongación en el tiempo o frecuencia de la aparición del mismo (Floría, 2013).

Asimismo, Floría (2013), describe algunos de los principales y más comunes estresores que pueden encontrarse en los ambientes de trabajo, entre los cuales se encuentran el ambiente físico, el tiempo de trabajo, el control y autonomía, la carga mental, demandas psicológicas/emocionales, el contenido del trabajo, la participación y supervisión, el interés por el trabajador, desempeño del rol y las relaciones de trabajo, descritos profundamente a continuación.

5.3.1 Ambiente físico: Floría (2013), describe que algunos factores inadecuados dentro del ambiente físico de trabajo tales como el ruido, la iluminación, el ambiente térmico, la exposición a ambiente contaminados, y diseño del puesto, pueden producir en el trabajador graves problemas de salud, provocando a su vez niveles altos de estrés.

5.3.2 Tiempo de trabajo: Haciendo referencia a aspectos relacionados con la duración y organización del trabajo en términos del tiempo, donde, las circunstancias que alteran dicho factor pueden ser un factor generador de estrés. Floría (2013) hace énfasis en una de las formas comunes de ordenación del tiempo: el horario flexible, asumiendo que es la jornada laboral con mayores ventajas para el trabajador, en tanto puede organizar su tiempo de trabajo con sus necesidades laborales.

5.3.3 Control y autonomía: Floría (2013), menciona el control haciendo referencia a la capacidad con la que cuenta el trabajador para influir en asuntos de su interés, es decir, la autonomía y responsabilidad que se le permite en su trabajo para tomar decisiones individuales dentro de su trabajo. Dentro de esta mencionada autonomía, Floría (2013), reconoce dos tipos: la autonomía para tomar decisiones, haciendo referencia a la capacidad del trabajador para influir en el desarrollo de sus tareas laborales, y la autonomía en relación con el tiempo de trabajo, indicando la libertad con la que el trabajador cuenta, para gestionar sus actividades en función del tiempo laboral establecido.

5.3.4 Carga mental de trabajo: De acuerdo con Floría (2013), la carga mental de trabajo hace referencia a la demanda de recursos cognitivos y atencionales que necesita el trabajador para llevar a cabo las tareas establecidas. Este estresor, está ligado principalmente con la cantidad de información que se debe procesar, la complejidad de las tareas, la necesidad de tomar decisiones y la resolución de problemas en un plazo corto de tiempo. Es de precisar, que dos elementos fundamentales en relación con la carga mental de trabajo son: la cantidad de trabajo (sobrecarga cuantitativa/infracarga cuantitativa), y la dificultad de trabajo (sobrecarga cualitativa/infracarga cualitativa).

5.3.5 Demandas psicológicas emocionales: Por consiguiente, Floría (2013), refiere que las demandas psicológicas y emocionales son causa de las exigencias que se le presentan al trabajador en términos de manejo emocional, habilidades interpersonales y carga emocional presentadas en el desarrollo de su labor. Este estresor laboral está vinculado con el manejo de conflictos, además del trato constante y continuo con individuos. Es por esto por lo que las demandas psicológicas y emocionales pueden ser un factor estresante para los trabajadores, especialmente si se presentan en exceso y de manera constante, lo que puede llevar a la fatiga emocional y la disminución de la satisfacción laboral. Es de suma importancia añadir que las emociones expresadas deben ser apropiadas para cada situación, además de coincidir oportunamente con las normas sociales y organizacionales establecidas. Es por esto que los profesionales, como los docentes, que interactúan de manera directa y constante con los alumnos deben presentar un adecuado control de sus emociones y expresarlas de manera pertinente. (Floría, 2013).

5.3.6 Contenido del trabajo: Floría (2013), menciona que el contenido de trabajo hace referencia a la complejidad, variedad y autonomía que tiene el trabajador en la realización de sus quehaceres. Este tipo de estresor laboral puede estar relacionado con la falta de desafíos, la falta de habilidades necesarias para realizar las tareas, la monotonía, la falta de control y autonomía en el desarrollo de sus labores. Es de mencionar que el contenido de trabajo puede ser un factor estresante para los empleados presentando en ellos falta de motivación e insatisfacción laboral, sin embargo, es de precisar que una cantidad adecuada de contenido en el trabajo, además de su complejidad y autonomía, puede ser un factor de motivación y compromiso para los trabajadores.

5.3.7 Participación y supervisión: Según Floría (2013), la participación y supervisión están relacionadas con dos enfoques del control en el trabajo. Con respecto a la participación, se conocen dos formas, en primer lugar, la participación indirecta que se da cuando se recibe ayuda de representantes y la participación directa, donde se brinda de manera autónoma e individual, del mismo modo, la supervisión entendida como el nivel de control que los superiores inmediatos ejercen en el trabajador en las situaciones por las cuales atraviesa dentro de la institución, identificando tres estilos, el estilo democrático que se da cuando el jefe permite la participación de los empleados en la toma de decisiones, seguido del estilo liberal el cual se traduce a la autonomía de su rol, finalmente el estilo autocrático donde el jefe ordena categóricamente lo que se deben realizar desde su postura.

5.3.8 Interés por el trabajador: De acuerdo con Floría (2013), el interés por el trabajador está relacionado con el grado en que la organización muestre determinada promoción por el bienestar del trabajador, lo que significa que el interés para el trabajador tiene que ver con el reconocimiento, la seguridad y la compensación del trabajo del empleado. A su vez, se describe que el nivel de estrés que pueda producir este factor está relacionado con el equilibrio que existe entre la capacidad de asunción de las responsabilidades por el trabajador, y la recompensa que recibe por parte de su empresa.

5.3.9 Desempeño del rol: Según Floría (2013), el desempeño del rol se asume como estresor en tanto al conflicto con las demandas por parte de sus superiores, objetivos complicados de cumplir por la falta de guías brindadas, desajustes en la organización de tareas, ambigüedad frente al rol, de modo que el individuo no tiene claridad sobre objetivos, funciones y responsabilidades dentro de la institución, donde resultan tres tipos de roles que conducen a situaciones estresantes desde el conflicto, la ambigüedad o la sobrecarga del rol.

5.3.10 Relaciones interpersonales: De acuerdo con Floría (2013), las relaciones de trabajo, tienen que ver con aquellas condiciones asociadas al relacionamiento en el ámbito laboral, es de destacar que existen relaciones que son valoradas de manera positiva, donde las interacciones sociales permiten un mejor desempeño del rol, sin embargo, existen también relaciones complejas que causan conflicto grupal y que puede llegar a tal punto de convertirse en una fuente potencial de estrés, del mismo modo la relación que se da con el jefe permite experimentar una menor o mayor presión en el trabajo.

5.4 Valoración cognitiva

Desde la explicación del modelo cognitivo-transaccional de Lazarus y Folkman, es claro que la percepción desde la cual el individuo procesa e integra la información del exterior, tiene que ver con la forma como responde a dichos estímulos.

Es así, como la valoración cognitiva, puede definirse como el proceso por el cual los individuos hacen una evaluación de los estresores laborales, y a partir de esa lectura desarrolla estrategias en función al afrontamiento del estresor específico.

5.4.1 Valoración primaria

Es un proceso por el cual, el individuo hace una evaluación en función de las demandas de una situación. Las creencias y valores juegan un papel fundamental en el desarrollo de la valoración primaria a nivel interno, y a nivel externo desde la probabilidad de ocurrencia o el grado de importancia. La situación evaluada por el individuo puede clasificarse en tres tipos:

5.4.1.1 Irrelevante: La situación no representa riesgo o consecuencia para el individuo.

5.4.1.2 Benigna: La situación podría favorecer el bienestar del individuo.

5.4.1.3 Estresante: La situación puede representar un peligro o amenaza para el bienestar. El individuo puede hacer lectura de una situación estresante de tres formas: por medio de daño o pérdida (ocasionado por eventos previos y por ende surge una respuesta de estrés), amenaza (el individuo prevé que la situación puede resultarle problemática, dando pie a emociones como miedo o ansiedad), y desafío (el individuo comprende que la situación es amenazante, pero tiene claro es consciente que sus recursos de afrontamiento son suficientes para afrontarla).

5.4.2 Valoración secundaria

Es el proceso que aparece, cuando en la valoración primaria una situación se consideró estresante. La valoración secundaria permite al individuo preguntarse por las estrategias a utilizar frente a la situación, por tanto, se valoran los recursos de este para afrontarla. El componente principal de la valoración secundaria es la percepción del individuo sobre sus capacidades propias o bien, capacidades externas a él, lo cual se conoce como afrontamiento constructivo (Lazarus y Folkman, 1986).

Ahora bien, la valoración secundaria está asociada a las estrategias de afrontamiento, las cuales, según Lazarus (2000), están centradas en el problema, es decir, la movilización de acciones con el fin de modificar la situación estresante actual, o bien centradas en la emoción, con el fin de regular las emociones que dicha situación estresante puede producir.

A su vez, dentro de estas estrategias de afrontamiento, se desglosan, según Lazarus y Folkman (1986) ocho formas de manejo, enumeradas así: manejo confrontador, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de responsabilidad, escape-evitación, resolución planificada de problemas y revaloración positiva.

6 Objetivos

6.1 Objetivo general

Analizar la incidencia de la valoración cognitiva sobre el ejercicio profesional en la presencia del estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria, 2023.

6.2 Objetivos específicos

Examinar la valoración cognitiva sobre el ejercicio profesional de los docentes de primaria y secundaria, 2023.

Determinar la relación de la valoración cognitiva sobre el ejercicio profesional en la presencia de los estresores laborales de los docentes de primaria y secundaria de la Institución.

7 Metodología de la investigación

7.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cualitativo, teniendo en cuenta que es necesaria la comprensión profunda del fenómeno desde la percepción y puntos de vista de la muestra. Además, este enfoque está orientado a la abstracción de información a partir de la interacción de las personas con el ambiente y el contexto habitual (Sampieri, 2014).

7.2 Diseño de la investigación

La investigación se realizará a partir de un diseño fenomenológico, puesto que tiene que ver con la exploración, descripción y comprensión de las experiencias de la muestra frente al fenómeno, en aras de descubrir elementos diferentes o similares de dichas experiencias (Sampieri, 2014).

Además, como complemento, la investigación fue llevada a cabo a partir de un estudio de caso, teniendo en cuenta que aborda el análisis intensivo de determinada unidad en específico, por medio de un tipo de estudio de caso extraordinario, en el cual se profundizan personas con características peculiares en determinado grupo (Muñiz, 2010).

7.3 Tipo de estudio

El tipo de estudio empleado para la presente investigación fue de corte transeccional descriptivo; transeccional, puesto que tanto la recolección de los datos como la descripción, análisis e interrelación de variables se generará en un solo momento dado. Descriptivo, en tanto se tiene como propósito la búsqueda de la incidencia de las variables, para lo cual, se desarrollará una caracterización de estas para ser posteriormente descritas (Sampieri, 2014).

7.4 Técnicas de recolección

Los datos fueron recolectados mediante la técnica cualitativa de entrevista semiestructurada, es tomada cuenta para cumplir con el objetivo de examinar la valoración cognitiva sobre el ejercicio profesional de la muestra elegida.

En relación con lo anterior, la entrevista semiestructurada, de acuerdo con Lopezosa (2020)

Tiene menor rigidez que las entrevistas estructuradas, ya que cuentan con preguntas fijas, pero en este caso los entrevistados pueden contestar libremente sin necesidad de elegir una respuesta específica como sucede en las entrevistas estructurada. Incluso los investigadores pueden interactuar y adaptarse a los entrevistados y a sus respuestas, en definitiva, son entrevistas más dinámicas, flexibles y abiertas, y por tanto permiten una mayor interpretación de los datos que con las entrevistas estructuradas. (p. 89)

La entrevista semiestructurada como herramienta de investigación es ahora considerada como una de las más adecuadas y utilizadas para el ámbito académico, debido a su capacidad de adaptación frente a las respuestas, ya que se presenta un equilibrio entre lo establecido y lo espontaneo dentro del proceso de entrevista. Esta gran ventaja significa que existirá la posibilidad de una mayor participación del entrevistado, por tanto, facilitará al investigador la interpretación de las respuestas brindadas (Lopezosa, 2020).

7.5 Población

Docentes de primaria y secundaria.

7.6 Muestra

Un docente colombiano de primaria y uno de secundaria.

7.7 Criterios de inclusión y exclusión

Como criterio de inclusión, se estableció que las personas participes de la investigación debían padecer estrés laboral y ser docente.

En cuanto a los criterios de exclusión, que no haya padecido de estrés laboral, no ser docente una institución, o pertenecer a la institución en otro rol diferente a docente.

Para filtrar a la población que cumplió con los parámetros previamente mencionados, se realizó la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory.

7.8 Muestreo

Entendiendo la necesidad de cumplir con el objetivo de identificar los docentes de primaria y secundaria que han presentado o presentan estrés laboral, la selección de la muestra se llevó a cabo por medio de un muestreo de tipo variado, puesto que “estas muestras son utilizadas cuando se busca mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado, o bien documentar la diversidad para localizar diferencias y coincidencias, patrones y particularidades” (Sampieri, 2014, p. 387).

7.9 Análisis de datos

El análisis se realizó a partir de la transcripción y organización de los datos recopilados. Es de tener en cuenta que el análisis se dio posterior a la clasificación de datos y a la búsqueda de patrones de respuesta, puntos en común y puntos de diferencia.

7.9.1 Categorías de análisis

Se puntualizaron tres categorías: el estrés laboral, la valoración cognitiva y la incidencia de la valoración cognitiva en el estrés laboral.

7.9.2 Subcategorías de análisis

Además, se encuentran algunas subcategorías como, estresores laborales, valoración primaria y valoración secundaria.

8 Análisis de Resultados

8.1 Análisis de caso 1

El caso 1 se trata de una mujer de 59 años, trabaja actualmente como docente en el municipio de Guamal Urquijo, corregimiento que pertenece al Magdalena. Labora desde el año 1995, actualmente dicta clases en primaria, impartiendo todas las materias en el grado segundo. De acuerdo con el Maslach Burnout Inventory, el docente presenta estrés laboral, puntuando alto en la escala de despersonalización.

8.1.1 Análisis del ambiente físico de trabajo

En primer lugar, la docente hace una descripción de su ambiente físico de trabajo, haciendo énfasis en el uso de los baños y la permanencia en un solo lugar durante la jornada laboral; indica además como factor desagradable la inexistencia de espacios verdes y amplios para la recreación de la comunidad educativa, acompañado de la falta de ventilación y la entrega de la institución educativa en etapa de construcción.

De acuerdo con Floría (2013), aquellos ambientes físicos dentro del trabajo que no cumplen con las condiciones óptimas se suelen tornar en factores de riesgo que a su vez generan problemas de salud al trabajador. De acuerdo con lo anterior, es claro que el discurso de la docente sugiere que su ambiente físico de trabajo es un factor potencial de estrés.

Ahora bien, según la teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1986), ante factores como la falta de un baño para los maestros, la falta de tiempo para el recreo, la institución educativa en

condiciones de obra negra, y otros factores estresantes mencionados con anterioridad, hacen que la docente establezca una valoración cognitiva estresante de carácter amenazante para ella, teniendo en cuenta que los diversos factores estresantes presentes en el ambiente físico de la docente, pueden producir efectos negativos en el desarrollo de sus tareas.

Por su parte, el discurso de la docente al indicar *“uno por acá pues, trabaja con mucho esfuerzo”*, alude, en primer lugar, a la existencia de una sobrecarga que puede intensificar su estrés laboral; y, en segundo lugar, la presencia de una valoración secundaria asociada a un afrontamiento centrado en la emoción empleando una estrategia ligada al autocontrol.

8.1.2 Análisis del tiempo de trabajo

De forma inicial, la docente menciona que su horario laboral es normalmente en la jornada de la mañana durante 8 horas diarias, indicando que su jornada le agrada puesto que, al ser una zona de clima caliente, la jornada de la tarde suele ser estresante para ella. Así mismo, la docente expresa la inflexibilidad de su horario de trabajo, teniendo en cuenta que, si bien, manejan un horario específico establecido, esporádicamente deben cumplir algunas horas en la jornada de la tarde, precisando la falta de alimentación por parte de la institución educativa dentro de estos horarios eventuales.

Citando a Floría (2013), el tiempo de trabajo gestionado de forma inadecuada para el trabajador, puede perjudicar sus niveles de bienestar a nivel personal y laboral, mencionando además que un gran beneficio para los trabajadores desde los últimos tiempos se trata de brindar los horarios flexibles, ya que, permiten al trabajador la posibilidad de gestionar su propia autonomía en términos de temporalidad dentro y fuera de su trabajo. De acuerdo con lo anterior, el discurso de la docente permite precisar que el horario inflexible, además de la asistencia a jornadas laborales dentro de su tiempo libre pueden considerarse como factores productores de estrés.

Por su parte, de acuerdo con la teoría de Lazarus y Folkman (1986), la valoración cognitiva primaria del tiempo de trabajo es estresante de carácter amenazante y desafiante, teniendo en cuenta que ante comentarios como *“sólo es estresante cuando lo llaman a uno este horario ya, ya, ya”* o *“pero como tal, flexible para el maestro no, siempre nosotros pensamos en los estudiantes y eso es lo que está constituido”*, se infiere que existen situaciones que producen y podrían producir estrés en el docente; por su parte, en lo que respecta a la valoración secundaria, es de precisar que su modo de afrontamiento estaría centrado en la emoción aplicando estrategias de aceptación de las situaciones que exceden sus recursos personales.

8.1.3 Análisis del control y autonomía

Inicialmente, la docente señala aspectos relacionados con el control y autonomía en su trabajo, indicando que se ejerce cierto control en relación con los planes de estudio, adicional a la atención a estudiantes y padres de familia, sin embargo, agradece que la institución educativa le brinde autonomía en sus tareas laborales.

Según Floría (2013), el nivel de control y autonomía que se le brinda al trabajador tiene que ver de forma proporcional con el control que tendrá sobre sí mismo. De acuerdo con el planteamiento anterior, el discurso de la docente refleja que el bienestar en su trabajo puede verse afectado por la cantidad de control que puede ejercerse en sus tareas laborales.

Sin embargo, es posible identificar que, en su discurso, la docente valora el control y la autonomía como benigna, puesto que, al utilizar una expresión de gratitud: *“gracias a Dios”*, demuestra una señal de alivio que puede traducirse en un nivel de comodidad con la autonomía y el nivel de control que se le brinda en su trabajo.

8.1.4 Análisis de la carga mental de trabajo

Inicialmente la docente expresa la inconformidad con el coordinador y los directivos de la institución por la forma inadecuada e inapropiada que presentan para llamarle la atención en los momentos que llega un poco tarde a la zona de trabajo por motivos externos, como lo es la lluvia. Refiere que es injusto debido a que, si los coordinadores o directivos son los que llegan tarde, para ellos no hay llamados de atención, pero para los docentes sí.

De acuerdo con Floría (2013) la carga mental de trabajo puede definirse demandas cognitivas y/o emocionales a las que el trabajador se encuentra a lo largo de su jornada laboral. Es importante mencionar que los principales factores en la valoración de la carga mental constan del apremio de tiempo, la atención, la cantidad y la dificultad de la tarea.

Por otra parte, en el discurso de la docente es evidente percibir una valoración primaria estresante de carácter desafiante según Lazarus y Folkman (1986) en relación con la forma en que sus directivos ponen en manifiesto requerimientos enfocados en el tiempo de llegada, debido a que percibe esta situación como injusta e inconsistente, esto se evidencia cuando la docente afirma que *“la entrada es a las siete de la mañana y llegué a las siete y tres minutos entonces que ay que no me gusta, que en todo el portón, entonces en vez de llamarle la atención a uno aparte, como venga por que llegó tarde, no, delante de los padres de familia”, “lo dejan a uno mal” “a veces es injusto que es un tiempo de lluvia que conocen al maestro que uno no llega tarde todos los días sino por el factor que estaba pasando la lluvia” o “están pendientes de si tú llegas o no llegas tarde, eso estresa.”* En este caso, la docente describe una situación laboral en la que los directivos ejercen un control drástico incluso cuando hay situaciones de fuerza mayor como la lluvia. Asimismo, se percibe en la docente el uso de la valoración secundaria con método de afrontamiento centrado en la emoción a partir de la evitación, según Lazarus y Folkman (1986), a la hora de implementar herramientas para prevenir dicha situación, esto se evidencia cuando menciona *“uno trata de llegar siempre temprano, cumplir con todo, llevar las clases*

bien, el horario, hacer las actividades que hay que hacer, extracurriculares o con los padres de familia o cualquier día”.

Del mismo modo, en el discurso la docente valora como muy estresante la carga mental en la institución debido a la falta de confianza y compañerismo, esto puede presentarse como un factor productor de estrés en el entorno educativo. Se evidencia una valoración secundaria con estilo de afrontamiento centrado en la emoción desde la evitación, debido a que no implementa estrategias dirigidas a la definición del problema buscando opciones o soluciones en función de resolver la dificultad. Por otra parte, la docente menciona que trata de cumplir de manera adecuada en relación con sus labores, mencionando que *“me esfuerzo más de lo que debería”*, lo que permite observar una valoración secundaria de afrontamiento dirigido al problema, debido a que implementa estrategias y herramientas para cumplir con su labor.

8.1.5 Análisis de las demandas psicológicas emocionales

En primera instancia, la docente menciona la buena relación que presenta con los alumnos, de este mismo modo, hace referencia a una dificultad que aconteció con un acudiente debido a que su hijo presentaba complicaciones a nivel académico, sin embargo, expresa que la comunicación con la mayoría de los padres de familia es buena, refiere que tienen diversos canales de comunicación directa como lo es el WhatsApp o las llamadas telefónicas. Por otra parte, la docente también manifiesta su inconformidad por el poco compromiso que muestran algunos acudientes frente a la escolaridad de sus hijos. La docente agrega también que ella ayudaba de manera económica, brindando cuadernos y fotocopias a alumnos que no poseen los recursos para adquirirlos, sin embargo, esto lo ha dejado de hacer debido a que evidenció poco aprecio y un exceso de comodidad por parte de padres de familia.

Posteriormente, la docente refiere que la actitud que presenta a la hora de llegar al salón de clases es buena, indicando que *“cuando llego a mi salón, yo sí me relajo con mis niños, bastante, dejo*

mis problemas acá". Por otra parte, manifiesta sentirse en total agrado cuando los alumnos acuden a ella para comentarle una situación, contarle una historia o simplemente para sentirse apoyados por ella, sin embargo, no permite que las dificultades que se presenten a nivel laboral influyan en su entorno social y/o familiar. Además, refiere que siempre ha presentado una actitud de interés hacia el bienestar de sus alumnos lo que en algunas ocasiones hace que los padres de familia tomen una postura de enojo hacia ella; adicionalmente menciona un suceso que presentó con una alumna que estaba siendo presuntamente abusada por un hombre, este le ofrecía dinero a cambio de que ella permitiera tocarla.

En este orden de ideas, Floría (2013) menciona que las demandas emocionales son aquellas que presentan relación con los sentimientos, de esta manera diversos trabajadores incluyendo los docentes deben expresar sus emociones de forma pertinente durante el tiempo en el que tengan contacto con los alumnos. De la misma manera las exigencias emocionales se producen como consecuencias de trabajo que se derivan de situaciones interpersonales, los docentes son profesionales que deben expresar sus emociones durante su interacción con el otro, por ende, es preciso indicar que estas emociones deben ser apropiadas y coincidir con las normas sociales y organizacionales.

De acuerdo con lo anterior, es sumamente importante mencionar que la docente presenta un adecuado contacto con los estudiantes, esto puede verse cuando *menciona "con mis estudiantes muy bien, bastante bien", "los niños siempre llegan al maestro, lo abrazan, lo besan, uno los besa, los abraza, siempre hay una relación bastante, este de afinidad con ellos"*, por tanto, la valoración primaria que presenta la docente en relación con los alumnos, según Lazarus y Folkman (1986), es de carácter benigna, debido a que la buena relación puede favorecer los sentimiento de bienestar, comodidad y satisfacción con su rol como maestra.

De la misma manera, la docente manifiesta un suceso problemático relacionado con un alumno que tuvo dificultades para completar sus tareas escolares y cuyo acudiente no presentaba disposición de ayuda ni interés por llevar a el estudiante a clases, por lo que la docente presenta, según Lazarus y

Folkman (1986), una valoración primaria estresante de carácter desafiante, ya que el acontecimiento pudo ser incómodo y frustrante. Sin embargo, se evidencia también una valoración secundaria de afrontamiento dirigido en el problema al implementar la intervención de la coordinadora de disciplina y tener presente la posible participación de Bienestar Familiar (ICBF), con el fin de que el estudiante retomara sus clases con ayuda de su acudiente, lo que permite evidenciar un adecuado afrontamiento en las problemáticas estresantes.

Por consiguiente, es posible percibir que la comunicación de la docente con los padres de familia es asertiva lo que puede permitir, según Lazarus y Folkman (1986), una valoración de carácter benigna, por el hecho en que no se presenta como una carga adicional de estrés frente a su labor favoreciendo su bienestar. Por ende, la docente menciona que gran parte de los alumnos y sus familias son de recursos bajos por lo que es complejo que los estudiantes puedan adquirir los implementos necesarios para su educación, sin embargo, a su vez hace referencia a que esta problemática se debe a que algunos padres son poco comprometidos e interesados por la educación de sus hijos. De esta manera, se evidencia que dichos sucesos pueden generar una valoración primaria de carácter dañino en la docente, posteriormente, puede percibirse una valoración secundaria con estilo de afrontamiento dirigido en el problema, debido a que implementa estrategias y herramientas para cooperar e influir en la solución y adquisición de los recursos necesarios para una adecuada educación.

Ahora bien, la docente valora la interacción con los padres de familia como poco estresante, sin embargo, menciona que a menudo debe atender problemáticas y preocupaciones presentadas por ellos. Asimismo, cuando la docente menciona que para solucionar dificultades implementa las estrategias de *“buscar las alternativas como ayudarle para que ese estrés o la rabia”*, se evidencia que la docente asume diferentes roles y hace frente a diversas situaciones difíciles al interactuar con los padres, lo que puede contribuir a una valoración secundaria con afrontamiento dirigido al problema, debido a que

implementa herramientas para hacerle frente a situaciones problemáticas productoras de estrés (Lazarus y Folkman, 1986).

En relación con las herramientas para el control de las emociones mencionadas anteriormente la docente puede presentar el uso de la herramienta de regulación emocional automática, debido a que las emociones requeridas se pueden manifestar de forma natural a la hora de ingresar en su aula de clases. De la misma manera, en cuanto a su actitud dentro y fuera de la institución, la docente refiere *“no tengo una doble personalidad”* y que se relaja con sus alumnos en su salón, lo que puede indicar, según Lazarus y Folkman (1986), una valoración primaria de carácter benigna ya que puede favorecer el bienestar de esta. Por su parte, en cuanto a la valoración secundaria se percibe que presenta un estilo de afrontamiento dirigido a la emoción por medio de una extracción de valores positivos, esto se puede evidenciar cuando la docente refiere que *“es una terapia que yo tengo en mi salón, yo me olvidado de todo”*, menciona también que se desconecta la mayor parte del día de sus redes sociales y de sus familiares, lo cual presenta como una estrategia para reducir los niveles de estrés que puedan surgir durante el día.

Con respecto a las exigencias emocionales como consecuencia de trabajo, se puede percibir que la docente expresa de manera adecuada las emociones con sus alumnos, haciéndolos sentir que tienen una figura de apoyo y guía. Asimismo, es evidente que la docente presenta una valoración primaria de carácter benigna, debido a que los sucesos favorecen el bienestar y la tranquilidad de la misma, por consiguiente, se presenta una valoración secundaria con afrontamiento dirigido a la emoción a través de extracción de valores positivos, debido a la forma en que la docente aborda las situaciones con sus estudiantes, al mostrar empatía y preocupación por sus historias y al ser percibida como una figura de apoyo y confianza. Además, presenta la capacidad de encontrar soluciones creativas para los problemas que surgen en el aula demostrando que posee recursos y herramientas para enfrentar los desafíos laborales.

Por consiguiente, es importante mencionar que, en el discurso presentado por la docente, se puede observar una valoración primaria de carácter irrelevante sobre la influencia de los problemas personales de los estudiantes en su entorno personal y/o familiar, lo que sugiere que la docente cuenta con herramientas para establecer límites oportunos que permitan su adecuado desarrollo en áreas tanto personales como laborales, esto se presenta como valoración secundaria con estilo de afrontamiento dirigido a la emoción con base en la evitación.

Sin embargo, en el discurso que relata la docente es preciso evidenciar una valoración primaria estresante de carácter dañino según Lazarus y Folkman (1986), con respecto a la desaparición temporal de una de sus alumnas. Se evidencia que la situación generó angustia y estrés en la maestra, sin embargo, realizó llamadas y coordinó con otras personas para encontrar a la niña, lo que se evidencia como valoración secundaria con estilo de afrontamiento dirigido en el problema, debido a que posee herramientas necesarias para actuar frente a problemáticas y situaciones estresantes. De la misma manera se evidencia también una postura proactiva por parte de la docente al hacer frente, tomar medidas y proteger a la niña de la situación de presunto abuso que presentaba por parte de un hombre; la docente toma las medidas pertinentes para informar la situación a las personas correspondientes, permitiendo percibir una buena posesión y uso de herramientas y estrategias.

Por otra parte, es importante mencionar que la docente valora que las demandas psicológicas relacionadas con los estudiantes pueden ser muy estresantes debido a la sobrecarga laboral que se presenta al tener que asumir múltiples roles, como el de psicólogo, docente, doctor, enfermo y padre, sin tener el apoyo de personal especializado en la institución. En este orden de ideas, es importante mencionar que se presenta el uso de la valoración secundaria con método de afrontamiento centrado en el problema, esto se evidencia cuando la docente menciona que frente a los problemas se le avisa al coordinador, se cita a los padres de familia y con la presencia de los docentes se logran disipar los

conflictos, menciona también que cuando es necesario activa las rutas precisas para la solución de las dificultades (Lazarus y Folkman, 1986).

8.1.6 Análisis del contenido de trabajo

Como forma inicial, es importante traer a colación que la docente le atribuye a su labor un significado de privilegio e influencia tanto físico y mental como espiritual, además menciona en diversas ocasiones que su labor es *“bonita y hermosa”*. De la misma manera, hace referencia que tanto para sus alumnos como para ella es gratificante tener una rutina establecida a la hora de comenzar diariamente con las clases. Por otra parte, la docente menciona las herramientas que implementa para llevar a cabo su labor, expresando que las clases siempre deben estar planeadas y estipuladas, nunca se improvisa frente a estas.

De acuerdo con Floría (2013) el contenido de trabajo como estresor puede evidenciarse cuando el trabajador presenta una perspectiva de poca importancia o utilidad relacionada con su labor para la sociedad, la organización o para sí mismo, por lo contrario, cuando el trabajador presenta una óptica con sentido claro de su labor puede convertirse en un elemento que contribuye de manera gratificante a hacerle frente a otros posibles estresores. En este caso la perspectiva de la docente frente a la realización de su labor es percibida como importante y útil, además, la considera como una *“labor hermosa y bonita”* que implica educar y formar a los estudiantes de manera integral, no solo en lo académico sino también en lo personal y espiritual, por su parte, agrega también que *“ser docente es un privilegio para una persona, tú sabes que desde ahí inicia la educación de cada persona y nosotros como docente influimos mucho, mucho, en todos los estudiantes”*.

Lo anterior, permite evidenciar según la teoría de Lazarus y Folkman (1986) una valoración primaria de carácter benigno hacia su labor, disminuyendo o evitando por su parte factores estresantes. De la misma manera la docente aplica herramientas para hacer de sus clases momentos didácticos y

queridos por sus alumnos, lo que evidencia que dispone e implementa diversas estrategias para que el cumplimiento de su labor sea más agradable, lo que permite percibir la valoración secundaria con estilo de afrontamiento dirigido en el problema.

En relación con el sentido de trabajo es evidente percibir que la docente presenta una participación directa en su oficio lo que puede contribuir en su bienestar, además puede mejorar el rendimiento y la productividad, lo que permite evidenciar según Lazarus y Folkman (1986) una valoración primaria de carácter benigno hacia su trabajo.

De acuerdo con lo anterior, la docente en su discurso expresa que hace uso de planeadores o preparadores de clases como herramienta, lo cual le permite llevar consigo los planes para desarrollar y así evitar las improvisaciones en el aula de clases; sin embargo, se debe mencionar que a la hora de la docente no contar con su planeador, evidencia en sí misma un sentimiento de pérdida, esto se puede inferir cuando comenta *“el día que ya no tengo un placer, como que estoy perdida en el salón”* esto permite evidenciar una posible dependencia hacia esta herramienta, disminuyendo así la capacidad para buscar soluciones y estrategias que permitan mantener el control en el aula, sin embargo, se percibe el uso de la valoración secundaria con un estilo de afrontamiento dirigido en el problema a la hora de implementar estrategias de planificación previas a clases que permiten reducir los niveles de estrés, evitando la incertidumbre y mejorando la eficiencia en su trabajo (Lazarus y Folkman, 1986).

8.1.7 Análisis de participación y supervisión

De manera inicial, la docente brinda una explicación sobre la forma en la que su jefe inmediato la supervisa, mencionando que dentro de la institución hay una coordinadora académica, un coordinador de disciplina y un rector, donde se dirigen en caso de presentar alguna dificultad con los estudiantes o los padres de familia, además la docente hace énfasis en la descripción de la relación con la coordinadora académica, donde comenta que anteriormente era compleja, ya que ambas

desempeñaban el rol de docentes y presentaron dificultades personales, sin embargo, actualmente existe una relación apacible entre ambas, donde hay comunicación asertiva y confianza para enfrentar las demandas de los estudiantes.

Asimismo, la docente menciona que en este momento la institución no realiza una supervisión dentro del salón de clases, puesto que, eso depende únicamente del programa de la gobernación que se encuentre encargado de la institución, la docente entonces explica que actualmente le supervisan el trabajo desde la observación, donde se lleva un control a partir de los resultados académicos de los estudiantes.

De acuerdo con Floría (2013), la supervisión puede clasificarse en tres dimensiones que se establecen desde el control que ejercen los jefes inmediatos hacia la docente, con lo anterior es posible deducir que la docente se encuentra supervisada con un estilo democrático, donde sus superiores le brindan apoyo a cada una de sus decisiones, permitiéndole además cierto grado de autonomía frente al desempeño de su labor dentro de la institución.

Por su parte, de acuerdo con la teoría de Lazarus y Folkman (1986) En cuanto a las categorías de estrés laboral y la valoración cognitiva, la docente menciona que la supervisión laboral en la institución es constructiva y no amenazante, esto puede traducirse a una valoración cognitiva primaria benigna para ella, en vista de que no le genera ningún tipo de consecuencia negativa en su labor, dicha valoración permite evidenciar que la docente se siente segura y confiada de sus capacidades para realizar su trabajo de manera efectiva.

Respecto al posible factor estresante en relación con la coordinadora académica, en el discurso de la maestra se pudo ver reflejada en algún momento una valoración primaria estresante, sin embargo, en la valoración secundaria de la situación, posiblemente enfocada en un estilo de afrontamiento dirigido a la emoción por medio de una revaloración positiva, la docente, pudo haber replanteado la

situación estresante, lo que hubiera logrado permitirle adquirir recursos para sobrellevar el suceso amenazante, y por ende valorar actualmente la situación como irrelevante.

Finalmente, la docente realiza aclaraciones sobre la forma en la que sus jefes la apoyan desde la explicaciones de situaciones complejas con sus estudiantes, comentando *“sí, si yo te apoyo el año pasado, cuando tenía mucho estudiante, había como siete estudiantes, con mucha dificultad de las mamás, no pusieron a estudiar a los niños, no adelantaron, no se podía perder el año, me toca este y este me dijo ella, y apoyo a (entrevistada)”* con lo anterior se puede analizar que actualmente no existen situaciones que podrían producir estrés en la maestra, ya que, recibe apoyo incondicional por parte de sus jefes inmediatos.

8.1.8 Análisis del interés por el trabajador

Inicialmente, la docente comenta que la institución no realiza ningún tipo de taller que pueda contribuirle con su crecimiento personal y académico, explica que actualmente la gobernación realiza un taller que se encuentra ligado directamente con el crecimiento pedagógico para todos los integrantes de la institución, es decir, superiores, coordinadores y docentes. Por otro lado, la maestra refiere que el salario en la institución puede variar según los estudios realizados y la experiencia que se haya adquirido, menciona que actualmente se debe escalar desde la postulación a concursos académicos para obtener un puesto como docente dentro de una determinada institución y así obtener un mejor salario.

En este orden de ideas, citando a Floría (2013), el interés por el trabajador desde la retribución conceptual, académica y personal es sumamente importante, debido a que es una forma en la que se le demuestra al maestro que está realizando su labor de una manera adecuada y eficaz, aportando sus conocimientos para el buen rendimiento de sus estudiantes, sin embargo existe un sentimiento de frustración cuando la institución no corresponde con dicha retribución, generando una inestabilidad

frente al esfuerzo realizado y la recompensa entregada, por ende, se crean falsas expectativas que pueden alimentar dicho sentimiento de malestar por parte de la docente.

Con lo anterior es preciso analizar, que la docente en su discurso es consciente de que la institución como tal no realiza ningún tipo de retribución conceptual que pueda fomentar al desarrollo de sus capacidades y habilidades como maestra, dicha situación le genera agobio e incomodidad, evidenciando un origen de estrés, desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), es posible argumentar que la valoración cognitiva primaria que la docente experimenta es de tipo estresante, de carácter amenazante ya que, la institución como tal no genera espacios de crecimiento pedagógico, ni contribuye con actividades para su desarrollo personal, obteniendo únicamente talleres por parte de la gobernación cuando ellos dispongan de dicho material. De acuerdo a lo anterior, el posible factor estresante se da a partir de la falta de la implementación de talleres que permiten el crecimiento personal para los docentes, con el discurso de la maestra es posible inferir que realiza una valoración cognitiva secundaria de manejo centrado en el problema, ya que se destaca la búsqueda de recursos externos para desarrollar sus potencialidades, es decir se apoya en proyectos de otras entidades para su propio crecimiento.

Con respecto al salario que recibe la docente, desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), se destaca la realización de una valoración cognitiva primaria de tipo estresante de carácter amenazante, donde realiza una evaluación frente a su proceso profesional de manera complicada y ardua para su crecimiento, además de lo complejo que es incrementar su salario, como lo afirma *“y claro, ese salario vale de lo que tú eres, de lo que tú has buscado, de lo que tú has escalado” “depende lo que tú eres, lo que tú te hayas especializado, lo que tú estudias, tu escala. Si no escala, te quedas ahí abajo, estás, pero entonces, la constancia, la perseverancia como maestro, como docentes, que quiero yo y para donde voy”*, por ende, la maestra adicionalmente realiza una valoración cognitiva secundaria, elaborando un

afrontamiento desde el manejo centrado en el problema, donde se busca una mejor retribución académica y económica al realizar estudios para potenciar su carrera profesional.

8.1.9 *Análisis del desempeño del rol*

En primer lugar, la docente comenta que existe un cumplimiento de metas que se encuentran constituidas por el PEI (Proyecto Educativo Institucional), donde se menciona la importancia del cumplimiento de metas en la institución, además, refiere que dentro de la misma hay un manual de convivencia donde se encuentran establecidas las normas y procedimientos para el buen desempeño en el entorno laboral. Posteriormente la maestra plantea que aparte de dictar clases, debe cumplir con diferentes tareas que hacen parte de su rol como docente. Por consiguiente, la docente explica que además debe buscar soluciones a todas las dificultades que se le presenten a sus estudiantes de manera académica o disciplinaria, sin embargo, hace la claridad sobre algunas remisiones que realiza a los coordinadores de la institución.

Según Floría (2013), dentro del desempeño del rol, existen diferentes formas de actuar, por ende, el rol del trabajador puede determinarse como estresor, ya que, la docente vivencia diversas situaciones que no le permiten un rendimiento adecuado de su labor dentro de la institución, donde se denota una carga laboral alta, un conflicto con el rol docente o una ambigüedad con el mismo.

En relación con la existencia del cumplimiento de metas dentro de la institución, de acuerdo a la teoría de Lazarus y Folkman (1986), la reacción de la docente podría catalogarse como una valoración cognitiva primaria benigna, ya que, la maestra le proporciona cierto grado de importancia a cumplir los objetivos planteados, realizando su labor de manera adecuada, amena y de forma guiada ya sea por sus superiores o por las bases que se estipulan dentro del PEI o en efecto dentro del manual de convivencia en la institución educativa.

Con respecto a las tareas adicionales de la maestra en la institución, es preciso analizar que para la docente es complicado, agotador y estresante el hecho de que ella deba encargarse de algunas situaciones con sus estudiantes y padres de familia, ya que, según lo indica, dichas problemáticas deberían ser mediadas y solucionadas por parte de los coordinadores ya sea académico o disciplinario, esto puede verse cuando menciona *“estamos en plena clase, concentrados haciendo toda la actividad y hubo que decirle a un padre de familia venga las ocho, y estamos en plena, llegó a las ocho y media, tengo que parar la clase para atender el padre de familia”*, por ende la valoración cognitiva primaria que presenta a dicha situación, según Lazarus y Folkman (1986), es de tipo estresante de carácter de daño o pérdida, ya que, la docente ha desatendido el tiempo de clases, debido a que no puede sostener la atención únicamente a sus estudiantes porque debe estar alerta sobre las situaciones con los padres de familia y en su defecto con la institución misma, del mismo modo la maestra realiza una valoración secundaria de manejo centrada en la emoción, desde el escape o evitación, dado que evade el malestar para continuar con su labor. Además, la necesidad de la maestra al atender a los padres de familia y estudiantes pueden generar una mayor carga de trabajo y estrés emocional, lo que sugiere una fuente adicional de estrés laboral en el entorno educativo, lo anterior se puede evidenciar en comentarios por parte de la maestra como *“llegó a las ocho y media, tengo que parar la clase para atender el padre de familia” “queda uno desubicado, después tengo que retomar donde iba, entonces tú sabes porque son niños pequeños, el niño pequeño no va a quedarse quieto, el niño pequeño va a jugar a brincar”*.

8.1.10 Análisis de las relaciones del trabajo

Para iniciar, el docente refiere que la relación y convivencia con sus colegas es neutral, realiza la claridad de que los demás docentes de la institución son sus compañeros más no sus amigos, comenta que no cuenta con ellos a fines personales. Además, describe una situación que le generó malestar por la sobrecarga de trabajo, la falta de colaboración y empatía de algunos colegas agrega, además que

dentro de la institución una de las falencias es la falta de confidencialidad y respeto hacia la información que se comparte en el entorno laboral, específicamente entre los mismos compañeros. Por otro lado, la maestra describe la relación que tiene con los demás empleados de la institución, donde comenta que sostiene una relación excelente, tranquila, cómoda y reconfortante para ella, hace énfasis que dentro de esa relación existe empatía, comentario que denota agrado por los demás.

De acuerdo con Floría (2013), las relaciones interpersonales de trabajo se establecen con los compañeros y superiores dentro de la institución, dichas relaciones se valoran desde lo positivo o lo negativo dependiendo de la situación por la cual se encuentre pasando el docente, si bien la buena relación con los compañeros contribuye con un mejor desempeño del rol, las malas relaciones generan conflictos individuales y grupales que se convierten en una fuente de estrés activa para el maestro.

A partir de la teoría de Lazarus y Folkman (1986), cuando la docente menciona *“no son amigos sino compañeros, que no cuenta uno con ellos para algo, no”* se denota que la maestra realiza una valoración cognitiva primaria de tipo estresante de carácter amenazante, puesto que dicha situación le genera incomodidad e inconformidad por la relación que tiene con sus colegas, es importante mencionar que la falta de comunicación entre compañeros y superiores es un estresor organizativo relevante en el entorno laboral. Del mismo modo, se destaca que la docente realiza una valoración cognitiva secundaria cuando menciona *“Entonces uno tiene que saber dónde va a hablar, ya uno no puede poner conversaciones durante dos o cuatro estudiantes, este maestro porque no se sabe quién es el Buda entonces uno mejor no dice las cosas porque lo puede meter a un lio”* donde se ve reflejado que su estrategia de afrontamiento se da desde el afrontamiento centrado en la emoción, por medio de resoluciones planificadas de problemas ya que, lo que hace es quedarse callada, además donde la docente se aferra a la idea de que no con cualquier colega se puede hablar de lo que pasa en la institución.

8.2 Análisis de Caso 2

El caso 2 se trata de un hombre de 50 años, labora en el municipio de Segovia, Antioquia desde el año 2006 por contrato provisional. En épocas anteriores trabajó en la Universidad de Medellín como profesor eventual de cátedra universitaria. Actualmente es docente de matemática en grados superiores, y ocasionalmente suele dictar clases de política, economía, artística. De acuerdo con el Maslach Burnout Inventory, el docente presenta estrés laboral, puntuando alto en la escala de despersonalización.

Es de resaltar que, desde el primer contacto en la entrevista con el docente, se evidencia cierta desmotivación de su parte a raíz del desinterés que presentan sus alumnos por el aprendizaje y la búsqueda de nuevas oportunidades, recalcando que el interés principal de sus alumnos es la minería (actividad productiva reconocida en el municipio).

8.2.1 Análisis del ambiente físico de trabajo

En primer lugar, el docente hace una descripción de su ambiente físico de trabajo percibiéndolo como un lugar inapropiado debido a su deterioro por la falta de mantenimiento y conservación del mismo. En ese orden de ideas describe como factor desagradable de su ambiente de trabajo las aulas de clase, especificando que son espacios cerrados, incómodos y con poca ventilación donde es dificultoso impartir las clases.

De acuerdo con Floría (2013), el ambiente físico inadecuado se convierte en un factor de riesgo importante para el trabajador que se expone a él, generando efectos negativos en su salud; teniendo en cuenta que, un lugar de trabajo cómodo debe permitir una fluidez idónea en el desarrollo de las labores del trabajador, por lo cual un inadecuado diseño del puesto de trabajo incluyendo superficie y volumen del lugar, condiciones de iluminación y ambiente térmico, pueden ser una causa de estrés.

Conforme a los planteamientos anteriores, es preciso mencionar que la infraestructura inadecuada genera estrés laboral en el docente, puesto que además de sus cargas académicas debe enfrentarse a ambientes físicos limitados y deteriorados. Desde la perspectiva de la valoración cognitiva de Lazarus y Folkman (1986), es posible identificar que el docente evidencia una valoración primaria de su ambiente físico de trabajo como estresante de carácter amenazante y desafiante, al indicar que *“la labor de limpieza en esas aulas es muy complicada”* o *“los colegios regionales están en un deterioro impresionante”*. Es preciso asumir que el docente tiene una percepción negativa del deterioro de las instituciones a nivel físico, no solo del lugar donde se encuentra trabajando actualmente si no de forma general en la región.

Por su parte, frente a la valoración primaria estresante, es de agregar que, ante su percepción de dificultad, el docente busca estrategias para hacerle frente al evento estresor, indicándolo en afirmaciones como *“nosotros porque le metemos paisaje, ornamentación, tratamos de que las aulas estén bien”*, *“aunque por ahí en el semestre uno trata de sacarlos una vez al semestre o cada periodo a hacer mediciones de ángulos, a mirar estructuras, a hacer conteos, a paisajear”*, dando a entender que ante el suceso estresor y la valoración secundaria del mismo, el docente adopta un manejo de la situación dirigido al problema, según la teoría de Lazarus y Folkman (1986).

8.2.2 Análisis del tiempo de trabajo

De forma inicial, el docente menciona que su horario de trabajo se lleva a cabo en la jornada de la mañana, indicando que es agradable para él, haciendo mención de que, en su momento, por condiciones de iluminación resultaba incomoda la jornada. También, el docente menciona su rutina diaria de trabajo y cómo organiza su tiempo dentro y fuera del mismo, describiendo así el funcionamiento de la jornada nocturna, indicando que presenta complejidad y que las clases en dicha jornada suceden de forma esporádica. Por último, el docente comenta la inflexibilidad de su horario y la

complejidad de los imprevistos para su jefe inmediato, menciona además la dificultad de solicitud de permisos para realizar diligencias personales fuera de su trabajo.

De acuerdo con Floría (2013), el tiempo de trabajo repercute negativamente en la calidad de vida del trabajador, tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo. Además, agrega que, en jornadas nocturnas, se presentan distintos factores negativos que pueden ser causas potenciales de estrés, como el mayor esfuerzo para trabajar, debido a la actividad mental baja, alteraciones del sueño y disminución de las relaciones sociales, mencionando además que los horarios flexibles, en últimas tienen grandes beneficios para el trabajador puesto que posibilitan adaptar el horario a las necesidades personales, permitiéndole comodidad y libertad al trabajador.

Ahora bien, en el análisis del discurso, es posible identificar que el docente en su momento pudo presentar una valoración primaria estresante de carácter amenazante frente a su horario de trabajo, debido a que las condiciones de iluminación no eran las adecuadas, lo cual pudo haber afectado su capacidad para la realización de tareas laborales.

Si bien, lo anterior pudo en su momento representar una valoración primaria estresante, actualmente el docente la asume como benigna, puesto que hubo mejoras frente a las condiciones de iluminación. La transformación de esta condición estresante es un factor protector reconocido como recurso externo, el cual permitió en este caso hacer frente al estímulo estresante y desarrollar una estrategia de afrontamiento enfocada en la emoción, en este caso una reevaluación positiva (Lazarus y Folkman, 1986).

Por su parte, es posible analizar que el docente percibe la necesidad de trabajar fuera de su horario laboral establecido, con el fin de cumplir con sus tareas a cabalidad. Esta percepción del docente puede traducirse en que su valoración cognitiva de la situación es estresante de modo desafiante, teniendo en cuenta que su tiempo personal se ve reducido por sus responsabilidades laborales. Además,

cuando el docente menciona *“hago lo que se llama labores domésticas”*, permite percibir que dichas tareas representan una carga adicional para él.

Por otro lado, fue preciso identificar que el docente, desde la valoración secundaria adopta estrategias para evitar y disminuir posibles eventos estresores al indicar que *“hago el almuerzo y dejo preparado algo para por la noche”*; este comentario da muestra de su organización para la jornada de trabajo nocturno, lo cual según la teoría de Lazarus y Folkman (1986), es reconocida como un afrontamiento orientado a la emoción, donde es evidente el uso de la resolución planificada de estrategias como modo de afrontamiento.

Desde otro aspecto, fue posible analizar que, ante la falta de estabilidad de su horario de trabajo, el docente puede presentar un sentimiento de incertidumbre, lo cual puede representar una valoración cognitiva estresante de carácter amenazante, en el sentido de que esta situación podría alterar su dinámica cotidiana de trabajo y personal. Además, es de resaltar que el docente no puede adecuar su horario a sus necesidades individuales, por tanto, es de considerar que la inflexibilidad horaria es un factor que el docente valora como estresante de carácter dañino, puesto que en diversas ocasiones el evento le ha afectado en su vida personal.

Por otro lado, cuando el docente comenta *“muchas veces uno para pedir una cita médica aquí es una odisea, hay que madrugarle a la cita médica a las 4:00 am, entonces uno tiene que decirle a ella con tiempo para no desbaratarle el trabajo a ella para no improvisar”*, desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), se percibe una valoración secundaria, en la que el docente desarrolla una estrategia de afrontamiento centrada en el problema, ya que ante el evento que el docente asume como estresor, implementa acciones para modificarlo.

En síntesis, en el discurso del docente es posible identificar que si no se presentan dificultades externas en las aulas de clase su valoración de la situación es de carácter poco estresante, y su manera

de percibirlo es dependiendo de la presencia o ausencia de problemas y situaciones para resolver en el trabajo.

8.2.3 *Análisis del control y autonomía*

En primera instancia, el docente refiere sobre la autonomía que tiene en la realización de sus laborales, agregando que su rol como docente lo priva de tomar decisiones para su vida personal.

Según Floría (2013), el control que el trabajador tiene sobre sí mismo dependerá del nivel de autonomía que le sea brindado; por lo cual la autonomía puede darse desde dos perspectivas, en primer lugar, la autonomía para tomar decisiones, y la autonomía en relación con el tiempo de trabajo. De acuerdo con lo anterior, puede percibirse que el docente en su trabajo cuenta con una autonomía parcial, teniendo en cuenta que se le brinda la capacidad de tomar decisiones sobre el desarrollo de su labor, mas no, sobre la distribución de su tiempo de trabajo, por tanto, se asume que esta autonomía fragmentada, podría causar que el docente presente una valoración cognitiva estresante de carácter amenazante, sin embargo, a su vez, la autonomía que se le brinda puede considerarse un recurso externo importante para afrontar su estrés, por ende se evidencia una valoración secundaria del evento estresante, según la teoría de Lazarus y Folkman.

8.2.4 *Análisis de la carga mental de trabajo*

En primer lugar, el discurso del docente refleja la presencia de varias fuentes de estrés laboral en su trabajo, incluyendo la premura y las exigencias otorgadas a él por parte de la secretaría, el jefe de núcleo y la rectoría. En segundo lugar, él docente menciona su deseo ocasional por desistir de su labor, indicando que por el largo tiempo que lleva como docente en la institución, y por la búsqueda de su jubilación y bienestar, ha mantenido el control de su carga mental.

Por su parte, Floría (2013), menciona por carga mental de trabajo el conjunto de requerimientos a los que el trabajador ha de hacer frente a lo largo de su jornada laboral; a su vez el autor menciona, que el apremio de tiempo es un factor que influye en la aparición de estrés, debido a que cuanto más trabajo y más dificultad en el mismo, mayor tiempo es requerido; por ende, ante desequilibrios de tiempo para el desarrollo de tareas, el ritmo de trabajo se altera.

Con respecto a lo anteriormente mencionado, se evidencia que el docente presenta una carga laboral desde el factor de apremio del tiempo, al indicar que *“eso es una presión, saber que no vamos a cumplir con el cronograma de las actividades académicas”* y *“a veces el tiempo no le alcanza a uno porque hay mucha actividad extraclase”*. Por su parte, fue posible identificar que el docente se enfrenta a una sobrecarga cuantitativa en el desarrollo de sus actividades laborales, al comentar *“otra presión sería la premura, que todo tenga que ser para ya”*, lo que indica que el desarrollo de sus actividades es ejecutado en un tiempo sobreestimado.

En relación con los mecanismos de carga mental mencionados inicialmente es importante resaltar que el docente, desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), puede presentar una valoración primaria estresante de modo desafiante frente a la carga mental, teniendo en cuenta que el docente, aunque reconoce la existencia de cargas académicas, adapta su trabajo para afrontar las situaciones que considera estresantes, lo que permite percibir la aplicación de la valoración secundaria, presentando un afrontamiento dirigido al problema.

De acuerdo con lo anterior, es preciso indicar que el docente presenta una carga mental relacionada con el exceso de trabajo y dificultades con el tiempo, lo que hace que el docente pueda presentar una valoración primaria estresante de carácter amenazante y desafiante. De la misma forma, el discurso del docente puede sugerir que los factores que menciona causan una respuesta emocional intensa, incluida la sensación de querer salir corriendo y estar con la familia, esta sensación según

Lazarus y Folkman (1986) hace parte de una valoración secundaria con estilo de afrontamiento dirigido a la emoción por medio de la evitación.

Por su parte, el docente responde ante los factores de carga mental relacionados con su trabajo en dos formas. En primer lugar, menciona que ha estado en su trabajo durante 17 años y que se siente cómodo y satisfecho con su posición actual. La respuesta del docente sugiere la capacidad de adaptación y resiliencia ante las demandas laborales. En segundo lugar, el docente menciona la responsabilidad que asume en su trabajo, y la percepción que tiene de su jubilación como una motivación intrínseca, todo esto reconocido como una muestra de su valoración secundaria con estilo de afrontamiento dirigido a la emoción a partir de comparaciones positivas (Lazarus y Folkman, 1986).

En resumen, el docente refiere valorar la carga mental de trabajo medianamente estresante, lo que podría indicar que el individuo percibe que tiene los recursos necesarios para manejar y dirigir de manera adecuada su trabajo, adicionando que es el lugar donde él quiere estar, esto se puede percibir como un comentario que trae consigo motivación y satisfacción.

8.2.5 *Análisis de las demandas psicológicas emocionales*

En primer lugar, el docente en su discurso hace referencia a como es la interacción y el trato con sus alumnos, además, menciona la percepción que tiene frente a ellos, lo cual trae consigo un poco de discrepancia porque comenta que son “*igualados*” pero a su vez “*respetuosos*”. Asimismo, el docente describe un suceso problemático que aconteció con una de sus alumnas, agregando su opinión frente al mismo, posteriormente, comenta que la comunicación con los padres de familia es asertiva, sin embargo, expresa que frente a la dinámica académica son poco participativos. Finalmente, él docente describe su comportamiento fuera de la institución y además refiere el porqué de los mismos, mencionando lo importante que es para él mantener un buen perfil a nivel social por el hecho en que

puede educar a través de la forma en que actúa y, además, evitarse inconvenientes que puedan influir de manera negativa en su trabajo.

En segundo lugar, él docente en su discurso hace referencia a los métodos que implementa a la hora de intervenir en situaciones que no son del ámbito educativo y además menciona los límites que ha puesto con sus estudiantes para lidiar de manera efectiva con el estrés, también comenta que a pesar de que no permite que las situaciones de sus alumnos influyan en su vida personal, siempre trata de aconsejarlos y de dirigirlos con base a las experiencias y vivencias que él ha tenido.

De acuerdo con Floría (2013) en trabajos como la docencia se presenta un estilo de relacionamiento ligado con el ámbito emocional, debido a que sostienen un contacto directo con personas. De esta forma, los docentes al ejercer su labor deben tener un adecuado control de sus emociones y expresión de las mismas, lo que puede presentarse como exigencias emocionales producidas por las consecuencias del trabajo, lo cual implica en los individuos deben relacionarse en cierto nivel de manera emocional con los receptores durante la interacción, sin embargo, es de destacar que el trabajo emocional no debería otorgar sentimientos negativos si se tiene dominio de los mismos.

Es importante mencionar que frente a las demandas psicológicas y emocionales se presentan herramientas y estrategias que los individuos pueden implementar para controlar sus emociones en los momentos que sean requeridos, estas herramientas son: regulación emocional automática (se da cuando las emociones requeridas se presentan de manera automática), actuación superficial (se da cuando los individuos deben fingir u ocultar las emociones presentes en el momento) y la actuación profunda (se da cuando los individuos intentan tanto ocultar como cambiar la emoción de manera forzada). (Floría, 2013).

En relación con lo anterior, se observa que el docente puede percibir la relación que tiene con los estudiantes como una fuente de estrés laboral, esto se evidencia cuando menciona: *“Ellos no tratan de diferenciar esas distancias, atrevidamente se podría decir que son muy igualados”*. En este mismo

orden de ideas, el docente puede presentar una valoración primaria estresante de carácter dañino en la percepción y relación que sostiene con los estudiantes, a su vez, según la teoría de Lazarus y Folkman (1986) se evidencia una valoración secundaria con método de afrontamiento dirigido a la emoción a través de la evitación al momento de establecer barreras y límites con los estudiantes como estrategia para la regulación o manejo del estrés.

Por otra parte, el docente hace mención de un incidente específico en el que perdió el control de sí y arrojó un objeto a un estudiante. Según Lazarus y Folkman (1986), este incidente podría presentar en el docente una valoración primaria estresante de carácter amenazante ante la situación. Es oportuno hacer mención que el docente pudo excusar su comportamiento, esto se logra evidenciar cuando menciona *“yo ya me expliqué que no fue nada así personal, sino que fue como de momento”* lo que puede representar una valoración secundaria con método de afrontamiento dirigido en el problema ante el evento estresante y dar paso a que no se presentaran repercusiones negativas frente al acto.

Desde otro aspecto, el docente destaca la buena relación que presenta tanto él como la coordinación con los padres de familia de los estudiantes, resaltando la comunicación asertiva como elemento fundamental dentro de la dinámica escolar-familiar, esto según Lazarus y Folkman (1986) puede dirigir a una posible valoración primaria benigna de la situación debido a que establecer relaciones respetuosas con los estudiantes y sus familias regula el estrés laboral en el entorno educativo, por lo tanto atribuye de manera positiva al bienestar del docente.

De la misma forma, el docente puede poseer una valoración primaria estresante de carácter dañino al evidenciar una desatención de los padres de familia hacia los estudiantes por el hecho en que aumentan sus responsabilidades y cargas laborales. Es importante resaltar que no se evidencia en el discurso del docente el uso de estrategias de afrontamiento del estrés que estén ligadas a una valoración secundaria por lo que es posible identificar que hace uso de estrategias de afrontamiento dirigidas a la emoción por medio de la evitación.

Al mismo tiempo, el docente expresa su prevención por la imagen que proyecta dentro y fuera de la institución, lo que puede generar en el mismo una valoración primaria estresante de carácter desafiante, aunque presente capacidades para afrontarlo. De esta manera, es evidente percibir que el docente posee estrategias que contribuyen a evitar diversas situaciones que puedan generar problemas con el orden público, esto se evidencia cuando el docente refiere que *“trato más bien de no estar en la calle donde estén estudiantes”* según Lazarus y Folkman (1986) esto representa una valoración secundaria de afrontamiento dirigido a la emoción a través de la evitación, debido a que implementa estrategias para evitar situaciones que pueden ser generadoras de estrés.

A su vez, el docente menciona que no siente estrés por parte de los padres de familia, sin embargo, refiere que por parte de los estudiantes sí es muy estresante por la falta de respeto que presentan, esto permite evidenciar una valoración primaria estresante de carácter dañina en la relación y percepción con sus alumnos. Asimismo, como valoración secundaria el docente implementa estrategias de afrontamiento dirigidas a la emoción a partir de la atención selectiva, para no tomar los sucesos acontecidos con sus estudiantes de manera personal, además menciona establecer barreras y límites con los estudiantes, lo cual puede percibirse también como uso de herramientas para regular el estrés.

Por otro lado, en relación con las herramientas y estrategias que se pueden implementar para el control de las emociones, es evidente que el docente aplica la actuación superficial como herramienta para controlar sus emociones en momentos específicos ya que opta por ocultarlas en determinadas ocasiones, por su parte, en cuanto al análisis del discurso del docente, es posible percibir una valoración primaria estresante de modo desafiante, que se desarrolla al lidiar con situaciones problemáticas relacionadas con los estudiantes, como: acoso psicológico, desgaste y problemas personales, debido a que puede generar una carga emocional adicional al docente (Lazarus y Folkman, 1986).

De igual manera, el docente menciona que en su momento le afectaban mucho los problemas de sus alumnos, sin embargo, ahora trata de manejarlo de manera más efectiva y no cargar con las situaciones que les acontezcan a sus estudiantes. Según Lazarus y Folkman (1986), el docente demuestra una valoración secundaria con estrategias de afrontamiento dirigidas a la emoción a través de la atención selectiva, al establecer límites con los problemas de sus alumnos y comportarse adecuadamente, esto se evidencia cuando refiere que *“uno no puede ponerse esas cargas encima porque tengo mi vida”, “uno trata de escucharlas, y si uno puede dar un consejo pues más o menos guiarlas, pero si con cierta prevención”*, de esta manera puede reducirse el estrés debido a que no se sale de su rol como docente, y además conserva la guía y educación a los estudiantes sobre la importancia de la madurez y la responsabilidad en la toma de decisiones, especialmente en cuestiones como la sexualidad.

Ahora bien, en relación con las exigencias emocionales, él docente refiere que, si permite la influencia de las cargas de sus estudiantes, podría verse afectada su vida a nivel personal y emocional, por lo que el docente frente a estas situaciones toma una postura de escucha activa y comprensión, percibiendo esto, según Lazarus y Folkman (1986), como una valoración primaria irrelevante, debido a que no presenta para él riesgo o consecuencias. En ese orden de ideas es de destacar que el docente opta por implementar un distanciamiento adecuado frente a las problemáticas para evitar cargas adicionales que puedan generar estrés, lo que se puede percibir como uso de la valoración secundaria con afrontamiento dirigido a la emoción.

Por su parte es importante precisar que el docente trata en lo posible de dirigir a los estudiantes de acuerdo a su experiencia y vivencias, con el objetivo de ayudar a resolver sus problemas, pero al mismo tiempo cuidando y evitando que dichas situaciones afecten su entorno individual, social y familiar.

8.2.6 Análisis del contenido del trabajo

Inicialmente es preciso mencionar que él docente le atribuye a su labor tanto el sentido de brindar bases académicas, como transmitir conocimientos, experiencias y educar para la vida, refiriendo que interviene en la formación de ciudadanos competentes, capaces de ser compañeros y vivir en comunidad. Por otra parte, hace referencia que para llevar a cabo los objetivos del curso hace uso de planeadores y de la malla curricular, sin embargo, estos pueden verse alterados por actividades o eventos extra-clases.

De acuerdo con Floría (2013), una labor donde el individuo no le encuentre ningún sentido es factor altamente estresante, lo contrario sucede cuando se le agrega un significado a su ocupación debido a que este factor puede influenciar de manera significativa a sobrellevar otros posibles estresores. En este caso, el docente le atribuye un significado importante a su labor como educador, refiriendo que va más allá de lo académico, lo cual puede atribuir un sentimiento de motivación al poder transmitir sus experiencias y conocimientos a sus estudiantes con el objetivo de ayudarles a construir un buen proyecto de vida. Además, se precisa que para él es fundamental educar estudiantes con valores, competentes y responsables, de esto se logra evidenciar una valoración primaria benigna por parte del docente, según Lazarus y Folkman (1986), debido a que este contribuye de manera activa al desarrollo de los estudiantes, lo que refleja también el uso de la valoración secundaria con afrontamiento dirigido en el problema al implementar la educación como estrategia y herramienta para mejorar la calidad de vida de los estudiantes y de la sociedad en general.

Por otra parte, se puede evidenciar que el docente le otorga un sentido de utilidad a su labor debido a que realiza conscientemente diversas tareas y actividades. Además, en el discurso el docente menciona que utiliza como herramienta de organización un planeador y que la alteración de este puede en cierta medida valorarse como estresante de carácter de pérdida, según Lazarus y Folkman (1986), debido a que posteriormente debe implementar nuevos espacios para desarrollar las actividades

pendientes, sin embargo, se evidencia también la capacidad de adaptación que presenta el docente ante estas situaciones.

Del mismo modo, teniendo en consideración los conceptos de Lazarus y Folkman (1986), el docente hace uso de una valoración secundaria con afrontamiento dirigido en el problema, implementando un planificador como guía para lograr metas y objetivos académicos, además, este método puede adaptarse a las exigencias presentes diariamente, lo que puede contribuir de manera efectiva a la regulación y disminución del estrés.

8.2.7 Análisis de participación y supervisión

Para iniciar, el docente platica sobre el cumplimiento de objetivos desde su rol como docente, agregando la importancia de estar contextualizado, no solo en los objetivos institucionales, si no también gubernamentales. Por otro lado, el docente plantea su postura frente a la supervisión de su jefe inmediato, describiendo la constante alteración que existe en los planes del cronograma debido a actividades extracurriculares que deben realizarse.

Citando a Floría (2013), la participación del trabajador implica tener una mayor autonomía en el control de las decisiones de trabajo, además de permitir al trabajador estar inmerso en aspectos organizacionales externos su labor. Del mismo modo, el grado de control que se tiene sobre el trabajo del empleado, bien sea en mayor o menor medida, es un potencial evento estresante. De acuerdo con el planteamiento anterior, es importante determinar que el docente se encuentra bajo un estilo de supervisión autocrático, teniendo en cuenta que ante planteamientos como *“ella más bien indica, indica y planea y a través de esa planeación le da el día a día a uno”*, puede concluirse que su jefe inmediato ordena de forma organizada lo que se debe hacer, como y cuando al docente, de modo que su única opción consiste en obedecer. Sin embargo, los comentarios positivos del docente sobre el enfoque de su supervisor sugieren que se siente apoyado y guiado en su trabajo.

En cuanto al cumplimiento de objetivos, en el discurso del docente se destaca la importancia del logro de los objetivos dentro de la institución y su aporte hacia esta meta como docente. El discurso implica que la presión para lograr estos objetivos es significativa y es un aspecto crucial de la vida en la comunidad. De la misma forma, reconoce el impacto de factores externos, como el municipio y el departamento de educación, en los objetivos de la institución. Ante el discurso del docente, es preciso indicar que desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), la valoración cognitiva primaria frente a la participación en el trabajo es benigna, teniendo en cuenta que el docente percibe que esta demanda aporta considerablemente a su crecimiento. Adicionalmente, el docente menciona el apoyo brindado por el municipio y la institución a las actividades culturales y deportivas, lo cual se alinea con el concepto de valoración cognitiva secundaria, donde el individuo evalúa sus recursos y estrategias de afrontamiento de manejo centrada en el problema para lidiar con el estrés.

Con respecto a la supervisión que se da dentro de la institución, de acuerdo con la teoría de Lazarus y Folkman (1986), el discurso implica que el supervisor inmediato del docente proporciona orientación y planificación para las actividades del día a día. Sin embargo, también reconoce que imprevistos, como charlas o visitas de entidades externas, pueden trastornar la programación prevista. Esto puede generar que el docente se enfrente a una valoración cognitiva primaria estresante de carácter amenazante, ya que es posible que deba ajustar sus planes y hacer frente a eventos inesperados. Por otro lado, la referencia del docente a los factores externos que afectan su trabajo también se alinea con el concepto de valoración cognitiva secundaria, donde, la referencia del docente al "*banco de estrategias y salidas*" de su supervisor implica que tienen una gama de mecanismos de afrontamiento para manejar el estrés en el lugar de trabajo. Esto se alinea con el concepto de afrontamiento constructivo, donde el individuo se involucra en la resolución de problemas y estrategias proactivas para manejar el estrés.

8.2.8 Análisis del interés por el trabajador

De forma inicial, el docente brinda una explicación sobre la manera en la que la institución contribuye a su crecimiento personal, donde comenta que como *“retribución profesional obtiene las experiencias y las vivencias que se dan dentro de la institución con sus estudiantes, con sus colegas, con los demás empleados de la institución y los superiores”*. Además, el docente ahonda sobre la importancia de su papel como docente, agregando las condiciones salariales a las que se enfrenta, y resaltando la *“pasión que encuentra por realizar su trabajo”*.

Como señala Floría (2013), el nivel en que la organización demuestre interés por el trabajador permitirá una percepción de seguridad en las funciones laborales; por el contrario, si no se promueve el crecimiento personal, daría pie a sentimientos de frustración y desbordamientos, que ocurren a raíz del bajo desarrollo profesional; lo cual se traduce al padecimiento de estrés en el trabajo. De acuerdo con lo anterior, es importante puntualizar en el discurso del docente donde, de forma muy somera, plantea que es consciente de su *“papel como modelo e influencia”* que tiene; este planteamiento puede transmitir la contribución e interés que tiene la institución educativa por él.

Se debe tener en cuenta que, como lo afirma Floría (2013), el estrés surge como una consecuencia del desequilibrio que existe entre el esfuerzo en el trabajo, y la recompensa que se recibe a cambio. A partir de lo anterior, en relación con el discurso del docente, es de analizar su manifestación sobre *“la baja remuneración como docente”*, lo cual puede sugerirse como un evento estresor importante.

A partir de la explicación sobre la forma en la que la institución contribuye con la labor del docente, desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), es de inferir, que la valoración cognitiva primaria del docente frente a este ámbito es de tipo benigna, pues, en general, el discurso implica que la institución ha brindado un entorno de apoyo para el crecimiento personal y profesional, lo que puede

contribuir a la satisfacción laboral y al manejo eficaz del estrés. Esto refleja la importancia de la satisfacción laboral y la realización personal en el manejo del estrés relacionado con el trabajo.

Ahora bien, frente al comentario sobre la retribución salarial, el discurso sugiere que el docente es un apasionado de su trabajo, reconociendo que el salario es un factor motivador, pero no es el único factor que contribuye a la satisfacción laboral, por lo cual es posible evidenciar, según la teoría de Lazarus y Folkman (1986), que el docente podría generar una valoración cognitiva primaria de tipo estresante de carácter desafiante, teniendo en cuenta que considera que es un estímulo retador, donde se sugiere la realización de la valoración cognitiva secundaria del evento estresante, a partir de su pasión por la enseñanza a sus estudiantes dentro de la institución.

8.2.9 Análisis del desempeño del rol

En primer lugar, el docente menciona que *“dentro de la institución no se dispone de una guía concreta que permita el cumplimiento adecuado de metas”*, puesto que según su perspectiva *“produce competitividad entre los docentes”*. El docente también destaca la realización de tareas secundarias dentro de su rol como maestro, especificando que participa activamente de la subdirectiva de ADIDA (Asociación de Institutores de Antioquia), donde comenta que lo hace *“por voluntad propia”*, que es *“un espacio comfortable y agradable”* para él. Finalmente comenta que las funciones adicionales de su trabajo no afectan su rendimiento ya que, él precisa que *“hacen parte de sus responsabilidades fuera de clase”*.

Según Floría (2013), la participación en el trabajo conlleva a obtener un control sobre las actividades a realizar, además brinda la posibilidad de contribuir sobre aspectos dentro de la institución, del mismo modo la colaboración mejora el rendimiento y la productividad del trabajador. Además, la atención puede verse ocasionalmente afectada por las demandas frente a las tareas asignadas, lo que puede reducir su rendimiento laboral. De acuerdo con lo anterior desde la institución se le permite al

docente contribuir en los aspectos dentro del colegio, es decir se le brinda independencia con su trabajo dentro y fuera de la misma.

Con respecto al cumplimiento de metas, desde la perspectiva de la valoración cognitiva de Lazarus y Folkman (1986), se puede determinar que el docente realiza una valoración primaria como amenazante al mencionar *“no hay cumplimiento de metas porque eso entraría como a competencias, imagínate uno compitiendo allá por ser el mejor, por encima de todos, jmm, no no”*. Además, es de relevancia señalar que el docente nombra como situación desafiante *“la calidad en educación es muy lenta y tiene sus costos y sus sacrificios, muchos sacrificios”* dando a comprender que es un acontecimiento estresante para él, donde se presenta una valoración cognitiva secundaria a partir de una estrategia de afrontamiento de manejo centrada en la emoción, ya que, para combatirlo lo que realiza es una resolución planificada de problemas, donde genera un plan de acción frente a su modelo de educación.

En cuanto a los roles adicionales dentro de la institución, es posible identificar que el docente realiza una valoración cognitiva primaria, como se menciona desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), en este caso se efectúan actividades que promueven el beneficio y la placidez a la hora de asistir a los encuentros como lo comenta *“en el caso mío por desestresarme porque me gusta, yo soy de la subdirectiva de ADIDA, entonces me gusta siempre, pero eso es como hobbies”*, lo anterior se da desde una situación que puede clasificarse como benigna donde el maestro aprecia y valora las diversas experiencias fuera de la institución, las cuales son favorables para él.

Para finalizar, el discurso por parte del docente sobre el rendimiento dentro de la institución se podría analizar desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), ya que, el docente realiza una valoración cognitiva primaria de manera irrelevante, ya que asistir actividades adicionales no le genera ninguna problemática o malestar a nivel personal, como lo comenta *“no, para nada, no porque es en el tiempo fuera de clase”*.

8.2.10 Análisis de las relaciones del trabajo

De forma inicial, el docente describe que en la institución hay colegas de varias partes de Colombia, donde especifica que hay *“multiculturalidad y diferencias en sus idiosincrasias”*. Además, destaca la explicación sobre la relación que tiene con las demás personas que conforman la institución.

De acuerdo con Floría (2013), existen exigencias sobre las emociones con los superiores o compañeros de trabajo, para evadir conflictos que se puedan dar por posturas diferentes dentro de la institución, evitando causas potenciales del estrés.

A partir de la mención frente a la relación con los colegas, se puede analizar que el docente percibe la convivencia con sus compañeros como un reto, debido a las diferencias culturales, donde predominan diversos estilos de comunicación, valores y comportamientos que pueden crear malentendidos y conflictos entre ellos, dicha percepción se traduce según la teoría de Lazarus y Folkman (1986), a la valoración cognitiva primaria de forma estresante, de carácter desafiante, ya que esta situación podría cambiar e irrumpir la convivencia con sus compañeros. El docente comenta *“uno trata de guardar distancias por la forma de ser de uno, porque uno no es perita de oro, yo soy atrevido, entonces a partir de ahí uno de pronto choca”* donde se denota un sentimiento de incomodidad e indisposición frente a la relación con sus compañeros dentro de la institución. Es importante mencionar el docente realiza una valoración cognitiva secundaria de manejo centrada en la emoción, de forma escape-evitación, al mencionar *“entonces que hago yo: me aisló, guardo mucha distancia y le pongo murallas a la relación”* aplicando recursos propios para hacerle frente a la situación estresante.

Para concluir, a partir de las relaciones con los demás miembros de la institución, es posible analizar desde la teoría de Lazarus y Folkman (1986), que el docente realiza una valoración cognitiva primaria frente a la situación con las demás personas que trabajan en la institución, cuando refiere *“y si, de saludo, o cuando uno está en alguna hora de descanso está por ahí tomando aire, se acerca la señora*

del aseo y uno le pone conversa, lo necesario” dicha situación puede clasificarse como benigna ya que, es tranquila, apacible y agradable para él.

9 Discusión

Con respecto a la influencia de la valoración cognitiva sobre el ejercicio profesional frente a la presencia de estresores laborales en los docentes de primaria y secundaria, cabe destacar que, en la presente investigación, ambos docentes cuentan con estrés laboral de acuerdo con el cuestionario Maslach Burnout Inventory, y dentro de su discurso asumen una valoración cognitiva de su ambiente físico de trabajo como estresante de carácter amenazante, encontrando como relación que las instituciones educativas donde desempeñan su labor como docentes se encuentran en estados inadecuados para impartir la educación y fomentar el bienestar en el trabajo. Por su parte, fue posible destacar que ambos docentes podrían atribuir dicha valoración cognitiva de acuerdo a las necesidades que cada nivel académico les demanda, esto es posible identificar cuando el docente de secundaria refiere la imposibilidad de hacer uso de espacios para la práctica en la materia que imparte, y la docente de primaria al indicar que es necesaria la existencia de espacios verdes para la recreación de los niños de la escuela. A su vez, fue posible contrastar los modos de afrontamiento desde la valoración secundaria de la situación, donde uno de los docentes conduce el evento estresante por medio de un manejo dirigido al problema, y otro de ellos hace uso de un manejo dirigido a la emoción por medio del autocontrol. De acuerdo con la premisa anterior, es de precisar que, en ambos casos, aun siendo en diferentes territorios y rangos académicos en los que se encuentran, el ambiente físico de trabajo es inadecuado, y estresante para ambos docentes.

Ahora bien, considerando los discursos sobre el tiempo de trabajo, es importante hacer un paralelo frente a la inexistencia de horarios flexibles para ambos, lo cual, es un factor estresante, puesto

que según Floría (2013), el tiempo de trabajo inflexible, reduce las capacidades de autonomía del docente a nivel personal y laboral. Por su parte, otra de las similitudes entre ambos casos, es la extensión esporádica en sus horarios laborales, lo cual, desde la perspectiva de Mendoza (2022) menciona que el 86% de su muestra de investigación presentan un gran riesgo a su estabilidad y salud mental, apuntando a las largas y excesivas jornadas laborales.

Con respecto al tiempo de trabajo, conviene señalar, que ambos docentes asumen una valoración cognitiva primaria estresante de carácter desafiante, además en la valoración cognitiva secundaria ambos hacen uso del afrontamiento orientado a la emoción, el docente de secundaria centrado en la aceptación y la docente de primaria en la resolución planificada.

Ahora bien, referente al control y autonomía, en los presentes casos, se evidencia la similitud de una independencia adecuada, donde ambos docentes se sienten cómodos y agradecidos por brindarles esa libertad. Por ende, es preciso indicar que la valoración cognitiva primaria es de carácter benigno; a su vez, la autonomía puede ser considerada como un factor protector ante posibles eventos y situaciones estresantes.

Por otra parte, en relación con las demandas psicológicas y emocionales se presenta en los docentes una buena relación y comunicación con los padres de familia lo que permite percibir en ambos una valoración primaria de carácter benigna debido a que atribuye de manera positiva al bienestar. A su vez, los dos casos coincidieron frente a la perspectiva que tienen de los padres de familia, los docentes mencionan que estos son poco participativos y comprometidos frente a las dinámicas académicas con los estudiantes, lo que pudo percibirse en ambos docentes como una valoración primaria estresante de carácter dañino con estrategias de afrontamiento diferentes, en la docente de primaria se evidencio la

valoración secundaria con método de afrontamiento dirigido en el problema, y en el de secundaria con estilo de afrontamiento dirigido a la emoción por medio de la evitación.

De modo similar, se presenta una concordancia frente a la influencia de las situaciones laborales en la vida personal de los docentes, ambos mencionan que no permiten que sus vidas privadas se vean afectadas por situaciones estresantes o preocupantes que se desarrollen en el ejercicio de su labor lo que permite una valoración secundaria de carácter benigna.

Por consiguiente, ambos docentes afirman que no presentan un cambio de actitud cuando se encuentran fuera de la institución, sin embargo, se percibe que las razones no son las mismas, en la docente de primaria se evidencia el comentario sin ningún tipo de preocupación indicando una valoración primaria de carácter benigna, caso contrario cuando lo menciona el de secundaria, ya que, este lo refiere en sentido de prevención de conflictos y problemáticas percibiendo una valoración primaria estresante de carácter de carácter desafiante presentando una valoración secundaria con afrontamiento dirigido a la emoción a través de la evitación.

Por otro lado, en relación con el contenido del trabajo, los docentes mencionan atribuirle un significado importante a su labor y además un sentido de utilidad, permitiendo evidenciar una valoración de carácter benigna, estos agregan que no solo forman a sus alumnos a nivel académico, sino también a nivel personal, lo que permite afirmar lo mencionado por Gomes, et al., (2013) la población docente padece altos niveles de estrés, evidenciándose un aumento cuando el nivel de su valoración cognitiva no es el adecuado frente a su ejercicio profesional.

Por otra parte, se evidencia una similitud en los discursos de ambos docentes debido a que hacen uso de planeadores como herramientas de organización, debido a que permiten lograr metas, objetivos académicos y además tener sus clases previamente preparadas y así mejorar la eficiencia, lo que permite evidenciar una valoración primaria benigna y valoración secundaria con estilo de afrontamiento dirigido al problema.

De acuerdo con los discursos de los docentes, es preciso indicar que ambos consideran la participación en cuanto al cumplimiento de objetivos dentro de las instituciones desde una valoración cognitiva primaria benigna, ya que no les genera consecuencias negativas en su labor, por consiguiente, la valoración que ambos realizan permite que se sientan, cómodos, apoyados, confiados y seguros al cumplir con sus demandas académicas. Desde la supervisión dentro de las instituciones, la docente de primaria afirma que la supervisión no le genera ningún tipo de malestar o contratiempo en su rol profesional, donde se clarifica que realiza una valoración cognitiva primaria benigna, sin embargo, el docente de secundaria, refiere que la supervisión le genera molestia, lo cual se traduce a una valoración cognitiva primaria estresante de carácter amenazante, ya que, algunas veces debe reorganizar su plan de trabajo en el aula, por ende, lleva a cabo una valoración cognitiva secundaria, donde menciona que la coordinadora dispone de un banco de estrategias y salidas para hacerle frente a la situación, con lo anterior se establece un estilo de afrontamiento de manejo centrado en la emoción de modo constructivo.

Además, a partir de los discursos brindados por los docentes frente al interés por ellos dentro de la institución, se denota una discrepancia, ya que, la docente de primaria se siente abrumada, molesta y cansada porque afirma que no hay una ganancia oportuna de su labor, efectuando así una valoración cognitiva primaria estresante de carácter amenazante, elaborando entonces, una valoración cognitiva secundaria de manejo centrado en el problema, mientras que el docente de secundaria refiere realizar

una valoración cognitiva primaria de tipo benigna, puesto que, recibe un crecimiento adecuado personal y profesional por parte de la institución. Fue posible evidenciar que ambos maestros coinciden en la inconformidad salarial lo que denota una valoración cognitiva primaria estresante de forma amenazante y desafiante, por consiguiente, ambos realizaron una valoración cognitiva secundaria con un afrontamiento desde el manejo centrado en el problema.

Con respecto al desempeño del rol, en los discursos de los docentes se denota cierta diferencia, dado que, para la docente de primaria el cumplimiento de metas permite desarrollar los trabajos de manera clara, coherente y tranquila, al seguir el direccionamiento por sus superiores, lo que indica una valoración cognitiva primaria benigna; por otra parte el docente de secundaria menciona que para él, el cumplimiento de metas se ve desde la categoría de competencias, por lo que realiza una valoración cognitiva primaria amenazante, ya que observa dicha situación desde la competitividad con sus compañeros, por ende se da la valoración cognitiva secundaria a partir de una estrategia de afrontamiento de manejo centrada en la emoción. Del mismo modo, los docentes en cuanto a las labores adicionales discrepan en sus respuestas, la docente de primaria refiere que para ella es complicado, agotador y estresante el hecho de tener que cumplir con tareas adicionales fuera del salón de clases, por ende realiza una valoración cognitiva primaria estresante de carácter de daño o pérdida, afirmando así lo que menciona Carranco, y Pando (2019) Los profesores, son sujetos a distintas formas de evaluación que van de la mano de mecanismos de presión laboral, generando estrés en su desempeño docente y dificultades en su desempeño académico; de acuerdo a lo anterior la maestra entonces, elabora una valoración cognitiva secundaria, de manejo centrada en la emoción desde el escape o evitación, mientras que el docente de secundaria refiere que las tareas adicionales son enriquecedoras y reconfortantes para su rol, lo que puede traducirse a una valoración cognitiva primaria de manera irrelevante.

A partir de los discursos por parte de los docentes, se denota que hay una concordancia en cuanto a las relaciones con sus colegas, donde a ambos les genera incomodidad, indisposición y malestar dicha situación por la falta de empatía que hay dentro de la profesión, por ende, los maestros realizaron una valoración cognitiva primaria estresante de carácter amenazante y desafiante, afirmando así el aporte de Mejía, C. et al., (2019) mencionando que las malas relaciones con los compañeros pueden generar en el trabajador altos niveles de estrés laboral; donde los docentes debieron recurrir a una valoración cognitiva secundaria, la docente de primaria realiza una estrategia de afrontamiento centrada en la emoción, por medio de resoluciones planificadas de problemas y el docente de secundaria realiza una estrategia de afrontamiento desde el manejo centrado en la emoción por medio del escape y la evitación. Es importante destacar que ambos docentes refieren que la relación con los demás trabajadores de la institución es amena y tranquila, lo cual se traduce a una valoración cognitiva primaria benigna.

10 Conclusiones

Al examinar la valoración cognitiva según la teoría de Lazarus y Folkman (1986), se pudo identificar que frente a los estresores descritos por Floría (2013), los dos casos analizados en la presente investigación valoran como estresantes gran parte de ellos, asumiéndolos en su mayoría como factores amenazantes, a su vez, haciéndoles frente mayormente, por medio de métodos dirigidos a la emoción.

A raíz de lo anterior, es importante resaltar la importancia de que los empleadores tomen medidas para garantizar un ambiente laboral saludable, donde se respeten los derechos y necesidades de los empleados y además que se actúe de manera adecuada frente a las situaciones de fuerza mayor,

lo que permitirá a los trabajadores, reconocer los recursos externos como fuentes protectoras y reductoras ante posibles eventos de estrés.

11 Límites de la investigación

Como limitaciones de esta investigación se observó una dificultad en el proceso de muestreo, donde fue compleja la aprobación de una institución educativa para llevar a cabo la investigación, inclusive ante el rechazo de distintas instituciones se implementó la búsqueda independiente de docentes que tuvieran la disposición de participar en la investigación, lo cual también fue dificultoso, debido a la poca disponibilidad de tiempo e interés de los docentes que cumplían con los criterios de inclusión de esta investigación.

Para próximos investigadores, se propone profundizar en el estudio de la valoración cognitiva secundaria y modos de afrontamiento de esta población, teniendo en cuenta que, debido al factor tiempo y a la elaboración de una herramienta de recolección específica para indagar sobre la valoración cognitiva de forma general, no fue posible ahondar en el tema.

Referencias

Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. y Pozos-Radillo, B.E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35 (3), 328-342.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328&lng=en&tlng=es.

Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A., y Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 59(231), 259-275.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159.

<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Amayo, D.C., (2021). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de Enfermería del sector público. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad de Lima.

Astorquiza, B. A., Castillo-Caicedo, M., Gómez, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación del método de medición de conjuntos borrosos para el caso colombiano. *Lecturas de economía*. 93. 189-224. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>.

Ayuso, J. A., (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista iberoamericana de educación*. 39 (3). 10.35362/rie3932575.

Cacpata Calle, W., Acurio Hidalgo, G. F. y Paredes Navarrete, w., (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *REVISTA Investigación Operacional*, 41(5), 689-698.
<https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>

Cacpata, W., Acurio, G., y Paredes, W. (2020). Estudio de los Criterios del Estrés Laboral Utilizando Mapas Cognitivos. *Revista Investigación Operacional*, 41 (5), 689-698.

Carranco Madrid, M, S. D. P., y Pando Moreno, M., (2019). Estrés laboral. *PIENSO en Latinoamérica*, 2(3), 44-52. <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625029407-5%20Ensayo.pdf>

Carranco Madrid, S. D. P., y Pando Moreno, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *RECIMUNDO Revista Científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 3(1), 522-544.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)

Carranco, S. y Pando, M. (2019). Estrés Laboral. *PIENSO en Latinoamérica*, (3), 44-52.

CONSGOM. (2022). Colombia, país con más estrés laboral en América Latina. Grupo de Diarios América.

Corral-Espinel, H. A., y Hidalgo-Ávila, A. A. (2020). Influencia del Estrés Laboral en docentes de Colegios Particulares Católicos. *593 digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 180-190.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.333>

DANE. (2021). Boletín técnico de educación formal.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/educacion/educacion_formal/2021/bol_EDUC_21.pdf

Escamilla, M., Rodríguez, I, y González-Morales, M. G. (2009). El Estrés Como Amenaza y Como Reto: Un Análisis de su Relación. *Ciencia & Trabajo*, Nº. 32, 2009, 96-101.

Félix, R., García, C y Mercado, F. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64).

Flores-Meza, G., Cuaya-Itzcoatl, I., y Rojas-Solís, J. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9 (8), 2-13.

Floría P. M., (2013). *Control del estrés laboral*. FC Editorial.

Gálvez, D., Martínez, A., Martínez, F. (2015). Estrés. *Contacto S*, 97, 50-54.

<http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/revista/97/pdfs/estres.pdf>

García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., y Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 235- 246.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35190>

Gomes, A., Oliveira, S. Esteves, A., Alvelos, M, y Afonso, J. (2013). Estrés, evaluación cognitiva y burnout: un estudio con profesores universitarios. *Revista Sul-Americana de Psicología*, 1 (1), 1-20.

Guevara-Manrique, A. C., Sánchez-Lozano, C. M. y Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32.
<https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.4.2014.4963>

Herrera, C. (2022). México, el país con más trabajadores que sufren estrés laboral: UNAM. ContentEngine LLC, a Florida limited liability company.

Lazarus, R.S. (2000). *Estrés y emoción, manejo e implicaciones en nuestra salud*. Editorial Desclée de Brouwer.

Lazarus, R. S., y Folkman S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

Londoño Ardila, L. P. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es.

Lopezosa, C. Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. (2020). *Barcelona: Universitat Pompeu Fabra*, p. 88-97. DOI: 10.31009/metodos.2020.i01.08

Matabanchoy, J. M., Paz, D., Matabanchoy, S. M., y Jaramillo Corrales, M. A. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 13(3), 19–28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>

Mejía, C, Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., y García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.

Muñiz, M. (2010). Estudios de caso en la investigación cualitativa. División de estudios de posgrado universidad autónoma de nuevo León. *Facultad de psicología*. México, 1-8.

Muñoz-Torres, T. D. J. y Casique-Casique, L., (2016). Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. *Información general*, 24(2), 141-144.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim162k.pdf>

Mendoza, M. (2022). En riesgo salud mental de 86% de trabajadores por sobrecarga y largas jornadas. ContentEngine LLC, a Florida limited liability company.
[https://www.proquest.com/newspapers/en-riesgo-salud-mental-de-86-trabajadores\[1\]por/docview/2697036343/se-2?accountid=48797](https://www.proquest.com/newspapers/en-riesgo-salud-mental-de-86-trabajadores[1]por/docview/2697036343/se-2?accountid=48797)

Narvárez López, O. A., (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín informativo cei*, 6(3), 15-24. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103/2322>

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin*, 146(8), 359-66.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Estudio sobre la situación actual de la docencia en Ecuador, Bolivia, Colombia y Venezuela. UNESCO. 2020.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016). El estrés en el trabajo: un reto colectivo. Centro Internacional de Formación de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.

Patlán Pérez, J., (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>

Rodríguez, A., Zúñiga, P., Contreras, K., Gana, S., y Fortunato, J. (2016). Revisión teórica de las estrategias de afrontamiento (coping) según el Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman en pacientes quirúrgicos bariátricos, lumbares y plásticos. *Revista El Dolor*, 66(1), 3.

Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., y Peralta, T. (2019). Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobre carga laboral [tesis de pregrado]. Institución universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá, Colombia. <https://repository.poligran.edu.co/handle/10823/1476>.

Rubio, J., Andrade, P., Fravega, G., Macalusso, S., y Soto, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 300-311.

Salamanca, S. y Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99), 1-18. <https://doi.org/10.15332/21459169/>

Salgado-Roa, J.A y Lería-Dulčić, F. C. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22 (1), 6-16.
<https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>

Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.

Sánchez Vera, K. M., Loli Ponce, R. A., y Sandoval Vegas, M. H. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias-Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU-IGSS). *Revista Enfermería Herediana*, 8(2), 116-122. <https://doi.org/10.20453/renh.v8i2.2691>