



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012**

**Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Maestría Ciencias de la Educación**

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR EN COLOMBIA**

Autor: Lcdo. Augusto Alario M

Tutora: Liliana Paola Muñoz G

Panamá, Marzo de 2018



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR EN COLOMBIA**

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme y por acompañarme siempre en todos mis caminos.

A mi esposa, quien me ha brindado su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante.

A mis adorados hijos, quienes me prestaron el tiempo que les pertenecía para terminar este nuevo reto.

A mis padres, quienes me enseñaron a luchar para alcanzar mis metas.

A mi familia, por su colaboración y aliento en todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre conmigo.

A mis padres, a mi esposa y mis hijos, por su comprensión y apoyo.

A la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, por la oportunidad de una mejor formación y ampliación de conocimientos

A la institución educativa Rafael Uribe Uribe y a su personal, por permitir el desarrollo de esta investigación.

A todas las personas que de una forma u otra me ayudaron y apoyaron para el logro de mis metas

Lcdo. Alario M., Augusto. ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR EN COLOMBIA. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Maestría Ciencias de la Educación. Colombia. 2018.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar. A tal efecto, se revisaron las teorías de autores calificados, tales como Díaz Zazo (2010), Hellriegel y Slocum (2011), Leibovich y Schuffer (2015), Otero (2011), entre otros. La investigación tuvo un enfoque positivista y cuantitativo, siendo a su vez, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transeccional y de campo, utilizándose como población una muestra intencional conformada por los 54 docentes que laboran en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna, Municipio de San Diego, en el Departamento del Cesar, Colombia. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario con 30 preguntas aplicadas a la muestra, conformadas por reactivos de selección múltiple, las cuales fueron validadas por cinco expertos en las áreas de recursos humanos y metodología, y comprobada su confiabilidad a través de la fórmula de Alpha Cronbach, con una puntuación de 0.92, lo que hizo al instrumento altamente confiable. Los resultados obtenidos revelan que los Tipos de Estrés Laboral y los Factores del Estrés Laboral, se presentan con un Alto Impacto. Mientras que las Consecuencias del Estrés Laboral se presenta con Muy Alto Impacto. Por lo tanto, el Estrés Laboral presente en los docentes del estudio es de Alto Impacto. Las recomendaciones principales son evitar la carga de trabajo, a nivel físico o psíquico. Ayudar a combatir y/o evitar las amenazas del entorno. Cumplir con las recomendaciones ofrecidas en cada uno de los objetivos específicos de la investigación.

Palabras Claves: Estrés Laboral, Instituciones Educativas Publicas.

Lcdo. Alario M., Augusto. LABOR STRESS IN TEACHERS OF PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE DEPARTMENT OF CESAR IN COLOMBIA. Metropolitan University of Education, Science and Technology. Faculty of Humanities and Education Sciences. Master's Degree in Educational Sciences. Colombia. 2018

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the work stress that teachers from the Rafael Uribe Uribe educational institution, Department of Cesar, present. To this end, the theories of qualified authors were reviewed, such as Díaz Zazo (2010), Hellriegel and Slocum (2011), Leibovich and Schuffer (2015), Otero (2011), among others. The research had a positivist and quantitative approach, being at the same time, of a descriptive type, with a non-experimental transectional design and field, using as a population an intentional sample formed by the 54 teachers who work in the Educational Institution Rafael Uribe Uribe del Corregimiento of Media Luna, Municipality of San Diego, in the Department of Cesar, Colombia. The data was collected through a questionnaire with 30 questions applied to the sample, consisting of multiple-choice items, which were validated by five experts in the areas of human resources and methodology, and proved its reliability through the formula of Alpha Cronbach , with a score of 0.92, which made the instrument highly reliable. The results obtained reveal that the Types of Work Stress and the Stress Factors of the Workforce are presented with a High Impact. While the Consequences of Work Stress is presented with Very High Impact. Therefore, the Work Stress present in the teachers of the study is of High Impact. The main recommendations are to avoid the workload, physically or mentally. Help fight and / or avoid threats from the environment. Comply with the recommendations offered in each of the specific objectives of the investigation.

Key Words: Work Stress, Public Educational Institutions.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE CUADROS	ix
LISTA DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	13
Descripción de la Problemática	13
Objetivos de la Investigación	18
Justificación e Impacto	19
CAPITULO II FUNDAMENTACION TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	22
Antecedentes de la Investigación	22
Bases Teóricas	27
Sistema de Variables	52
CAPITULO III ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACION .	55
Enfoque y Método de Investigación	55
Tipo de Investigación	56
Diseño de la Investigación	58
Población	60
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	61
Validez y Confiabilidad del Instrumento	64
Tratamiento Estadístico de los Datos	66
Procedimiento de la Investigación	67
CAPITULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS	70
Procesamiento de los Datos	70
Discusión de los Resultados	75
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	87

BIBLIOGRAFÍA.....	90
ANEXOS.....	94
A. Instrumento de Validación.....	94
B. Instrumento de Recolección de Datos.....	109
C. Confiabilidad	114
D. Bases de Datos.....	116

LISTA DE CUADROS

Cuadro N°	Pág.
1 Operacionalización de la Variable	54
2 Distribución de la Población	61
3 Alternativas de Respuesta.....	63
4 Escala para la Valoración del Coeficiente de Confiabilidad.....	65
5 Baremo de Medición para la Variable Estrés Laboral.....	67

LISTA DE TABLAS

Tabla N°	Pág.
1 Dimensión Tipos de Estrés Laboral.....	70
2 Dimensión Factores del Estrés laboral.....	71
3 Dimensión Consecuencias del Estrés laboral.....	73
4 Variable Estrés Laboral	74

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones se han orientado en considerar las variables del entorno que pueden afectar sus procesos internos, y con ello el logro de sus objetivos esenciales. Debido a ello, diversidad de temas han surgido como interés, entre los cuales se menciona el estrés laboral, el cual indica que la dinámica del ambiente laboral y su talento humano es continua e incesante, por ello, el factor de esfuerzo del hombre, aun cuando se ampare en el uso de las tecnologías, puede ser alto y agotador, generando en el situaciones de las cuales puede no tener la capacidad para lograr su control o dominio, permitiendo así la presencia del estrés, como uno de los grandes problemas de las sociedades modernas.

Cabe destacar que esta circunstancia muy particular del estrés, no solo se agrede a la condición propia del individuo, también se impacta en alguna medida al desempeño laboral, ocasionando pérdidas que pueden ser cuantificables para el proceso productivo, así como para la permanencia de situaciones que pueden amenazar la estabilidad laboral del personal. De lo anterior expresado, surge el interés de abordar la problemática vinculada con el estrés laboral en el contexto educativo señalado el cual se ha convertido para el mundo un problema latente al cual es necesario buscar el método para minimizarlo especialmente en el sector educativo.

De allí, que esta investigación pretende estudiar las implicaciones del estrés laboral en docentes de instituciones educativas Públicas del Cesar en Colombia, la cual se iniciara con capítulos, cuyo contenido verso en darle respuesta a los objetivos enunciados por el investigador: Capítulo I: denominado el Contextualización del Problema, se encuentra constituido por el planteamiento del problema, los objetivos que rigen la investigación, la

justificación vista desde las perspectiva teórica, práctica, metodológica y social, alcance y limitaciones donde se puede observar; el tiempo, línea de investigación, espacio y fundamentación teórica.

El segundo capítulo contiene el fundamento teórico en términos de antecedentes o investigaciones previas, incluye las bases teóricas referencial, y la conceptualización y sistematización de las variables. En el Capítulo III, es decir, Marco Metodológico, se reflejaron los aspectos relacionados con el tipo y diseño de la investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad, así como el procedimiento y procesamiento de datos de la investigación.

Asimismo, en el capítulo IV se presenta un análisis de los resultados obtenidos luego de haber aplicado el instrumento a la población objeto de estudio, dicho análisis fue descrito a través de tablas, realizándose al final una discusión de los resultados. Finalmente, se presentan las Conclusiones, Recomendaciones y los respectivos anexos.

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Descripción de la Problemática

En el contexto del sistema educativo mundial, la historia del trabajo muestra que las sociedades han edificado una concepción diferencial para su ejecución, asignando diversos roles a los trabajadores, otorgando distintos valores a sus quehaceres, por ello, las organizaciones están expuestas al desarrollo de situaciones específicas, tales como ausencia de integración, presencia de conflictividad relacionadas con el comportamiento de sus actores principales; es decir, los trabajadores, los supervisores, los gerentes o los accionistas de la misma, como consecuencia de las interacciones laborales generadas entre ellos con ocasión del desempeño del trabajo.

Ante lo señalado, se debe entender que la sociedad se ha vuelto más veloz, tensa y agresiva, enfrentando toda clase de presiones convirtiéndose en preocupaciones. Los cambios políticos, sociales y económicos son tanto frecuentes con rápidos, los estilos individuales de vida están dominados por rutinas y hábitos inadecuados. La mayoría de las personas se encuentran encerradas en sí mismas y sus relaciones interpersonales son generalmente superficiales e insatisfactorias, con una comunicación limitada.

Así mismo, la vida laboral del docente se caracteriza por sus relaciones humanas competitivas derivadas de la acción docente en el aula, donde la ansiedad, la tensión, la soledad, la rivalidad y el miedo son los sentimientos predominantes. Por otro lado, el ser humano de hoy no solo debe adaptarse a las condiciones ambientales de su entorno físico sino también a las normas

de conductas que rigen en la sociedad donde ha nacido y crecido; la sociedad impone una estructura (normas, leyes, patrones) que tienden a regular su desenvolvimiento dentro del medio ambiente que lo rodea, provocando esto mayores niveles de vulnerabilidad emocional, y socavando la posibilidad de afrontamiento ante circunstancias o hechos que puedan producir tensión.

En el mismo contexto puede señalarse que estas conductas operativas pueden aportar beneficios al sujeto contribuyendo a su adaptación social y al sostenimiento de su equilibrio bio-psico-social. Cabe indicar que el cuerpo docente de cualquier institución educativa es un sistema organizado cuya fisiología está perfilada para lograr una armonía interna llamado homeostasis. Es decir, cuando por alguna circunstancia el organismo se ve afectado en su equilibrio, tiene la capacidad de activarse en un estado de alerta fisiológica, superando la emergencia y recuperando, de esa, manera dicho equilibrio.

No obstante, puede ocurrir que, contrariamente, este equilibrio no se logre debido a estímulos aversivos proporcionados por el medio ambiente, propiciando efectos negativos tales como agotamiento, nerviosidad, dificultad para la concentración, lo que a su vez puede generar conductas no operativas como irritabilidad y sentimientos de desadaptación.

En el mismo orden de ideas, tal respuesta desadaptativa ha sido designada como estrés laboral, el cual cuando se presenta en niveles excesivos, perjudica la salud mental, emocional y física de quienes lo padecen. A tal respecto, Labrador (2011) indica que el estrés laboral suele ser una respuesta automática del individuo a cualquier cambio, mediante la que se prepara para hacer frente a las situaciones reales o imaginadas que se producen como consecuencia de esa misma situación.

Según este autor, se produce una reacción en el individuo a nivel fisiológico, cognitivo y motor, en tanto que otros autores refieren que el estrés laboral es el derivado de la relación entre el individuo y su entorno, donde este último es percibido por el sujeto como amenazante, por lo cual desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, roles interpersonales y físicos, poniendo en peligro su bienestar. Ahora bien, aun cuando el estrés laboral puede ser un mecanismo vital de defensa y no debería presentarse como una patología, sin embargo, la respuesta inadaptada a cierto estrés laboral excesivo, cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa produce serios problemas físicos y psicológicos.

Ante lo señalado se indica que según la Organización Mundial de la Salud (OMS - 2014), afirma que hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Igualmente se indica que la Organización Internacional del Trabajo durante el año 2015, estableció reglas inherentes a la disciplina laboral donde el trabajador se compromete a cumplir eficientemente su labor bajo condiciones de seguridad, salubridad adecuada a las expectativas de vida.

En otro contexto, pero de igual manera es de importancia entender que desde la visión Latinoamericana, en países como Chile, Ecuador, Bolivia y Argentina, los trabajadores sienten estrés laboral cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Cabe señalar que además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés laboral prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, tales como; enfermedades cardiovasculares o problemas musculo-esqueléticos, entre otros.

Es importante indicar que para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo y unos mayores índices de accidentes y lesiones, así mismo se indica que las bajas laborales tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, donde el estrés laboral relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada, donde los costos que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos, estimándose en miles de millones de euros a nivel mundial.

Ahora bien, principalmente en países como Colombia, según los estudios del Centro Latinoamericano de la Salud Mental durante el año 2016, los síntomas comunes del estrés laboral, tales como, enfermedades físicas, alteraciones de salud mentales, baja satisfacción laboral y personal, llegan a alcanzar más allá del ambiente del trabajador, reflejándose en un alto índice de ausentismo laboral, rotación de áreas y finalmente después de muchas insatisfacciones, conllevan al abandono de cargo, manifestado ello negativamente en la organización, comprometiendo con ello, no solo la salud mental del trabajador, sino también la productividad y posterior estabilidad económica de la organización.

En este sentido, el ser humano en una institución desempeña funciones y tareas para lograr las metas deseadas, por lo cual, se cuenta con un ambiente de trabajo capaz de ofrecer condiciones positivas que generen beneficios de forma particular, tales como espacios físicos, salarios, herramientas acordes al trabajo, estilo de supervisión, entre otras, contribuyendo al desarrollo y progreso organizacional.

Considerando lo antes expuesto, se indica que en Colombia, específicamente en las instituciones educativas públicas, concretamente en

las de secundaria ubicadas en el departamento del Cesar, existe una cantidad de docentes que buscan obtener un rendimiento óptimo en su proceso de enseñanza, por lo tanto es necesario tomar en cuenta las condiciones y situaciones en la que dichos trabajadores se encuentran laborando. Dentro de este aspecto, se puede percibir el estrés como un factor que puede afectar la salud física además la salud mental del individuo, así como su desempeño, productividad, autoestima, calidad de vida, entre otros.

En efecto, siempre se acumulan las revisiones de seguimiento de casos del día, por lo que tienden a sobregirar la jornada hasta más de cinco (5) horas; esto, último expresado por los directivos de la institución, durante entrevista informal sostenida por el investigador, en éstas instituciones educativas, específicamente en las públicas del departamento del Cesar en Colombia.

En tal sentido, esta situación puede ser ocasionada por la alta rotación de personal docente, ya que en el último año han salido personal directivo sufriendo recorte de su talento humano y rotación de cargos, ocasionando con ello que el proceso de adaptación del personal se haga más lento, lo que trae como consecuencia, ineficiencia e ineficacia en la labor desempeñada por el personal docente en sus labores de rutina. Otra de las situaciones observadas dentro de las instituciones objeto de estudio, es que entre el personal docente suelen ocasionarse conflictos, debido a las rivalidades profesionales, causando con ello retrasos en las actividades a desarrollarse por dicho personal dentro de las instituciones objeto de estudio.

De los supuestos anteriores, se puede indicar que circunstancias como las descritas, pueden producir estrés laboral, el cual en algunos escenarios

podieran verse reflejado en un bajo rendimiento laboral, o ineffectividad en el desempeño del trabajador, por lo que surge la necesidad de analizar la situación para con ello ubicar correctivos y posibles errores en la prestación del servicio.

Ante los señalamientos efectuados y las circunstancias que caracterizan la variable estrés laboral y sus implicaciones, fue necesario realizar un estudio para conocer el comportamiento de la misma en el sector educativo, específicamente en el Público, permitiendo evidenciar la realidad objetivamente, y la conducción de generación de las alternativas de cambio, específicamente en el personal docente de dichas instituciones.

Formulación del Problema

Considerando los aspectos anteriormente planteados en este estudio se orienta a formular la siguiente interrogante ¿Cómo es el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.

Objetivos Específicos

- Identificar el tipo de estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.
- Caracterizar los factores del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.
- Describir las consecuencias del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.

Justificación e Impacto

El conocimiento del estrés laboral y sus implicaciones en instituciones de educación Pública del departamento del Cesar, se consideró importante en tanto proporcione retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos de los docentes, y por consecuencia un apropiado rendimiento que se refleje en los estudiantes de las Instituciones objeto de estudio en Colombia. Esta investigación fue enmarcada en el eje de desarrollo de la Neurociencia, área, Neurogerencia, teniendo como eje temático el estrés.

Ante lo descrito se indica que el actual estudio, desde el punto de vista teórico, se justifica porque aborda aspectos de postulados teóricos importantes, para el análisis del estrés laboral y sus implicaciones en docentes de la institución educativa Rafael Uribe, Uribe del departamento del Cesar en Colombia, con el propósito de generar conocimientos sistemáticos

y objetivos que servirán de referencia para el desarrollo y ampliación de líneas de investigación. Al mismo tiempo se lograrán ampliar las posibilidades para conectar y establecer relaciones positivas con el entorno social, ya que al disminuir los estresores en estas instituciones.

En cuanto a la justificación metodológica del estudio, esta investigación, aportó un instrumento para analizar el estrés laboral, a través de sus dimensiones; tipos, factores y consecuencias del estrés en docentes de la institución Pública; Rafael Uribe Uribe del departamento del Cesar en Colombia, al mismo tiempo se justificó debido a que la misma representa una oportunidad para el investigador de profundizar los aspectos metodológicos de la adquisición y sistematización para determinar prácticas docentes, a través de la aplicación de instrumentos de recolección de información, los cuales se consolidarán a través de la validez y confiabilidad por medio de la aplicación de un método científico.

Igualmente el estudio se justifica en la perspectiva social, ya que la investigación sobre analizar el estrés laboral y sus implicaciones en docentes de Instituciones educativas Públicas del Cesar en Colombia, está inserta en el Plan de Desarrollo Social de Colombia del período 2014-2018, el cual propone promover una nueva orientación ética, moral y espiritual de la sociedad, basada en los valores liberadores. Ello es relevante para las instituciones estudiadas, sobre todo por ser del sector Público.

Desde el aspecto práctico, es importante señalar que el actual estudio se consideró de suma importancia ya que se proponen recomendaciones que facilitarán el manejo del estrés laboral en docentes. Asimismo el estudio desde este aspecto, se centró en los resultados de la investigación debido a que se pretende establecer la vigencia de teorías que se conocen la variable

de estudio, lo cual podría ayudar a las Instituciones educativas Públicas del departamento del Cesar en Colombia a manejar las posibles situaciones que se puedan presentar respecto al estrés laboral en los docentes

Esta investigación se desarrollara en la Institución de Educación Pública ubicada en el departamento del Cesar en Colombia, la misma se desarrolló en un período comprendido entre Septiembre de 2017 hasta Septiembre de 2018. Dicho estudio estuvo enmarcado en la línea de investigación Neurociencias, correspondiente al área de la Neurogerencia y el eje temático Estrés Laboral. Asimismo se señala que la actual investigación se soportó bajo los postulados teóricos de importantes autores versados en el tema de estrés laboral, tales como: Díaz Zazo (2010), Hellriegel y Slocum (2011), Leibovich y Schuffer (2015), Otero (2011), entre otros.

CAPITULO II

FUNDAMENTACION TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

Como otros elementos que corresponden a la construcción de este trabajo de investigación científica, la concepción y el diseño del marco teórico representa el descubrimiento de nuevos hechos o datos, a partir de los aportes brindados por otros autores para establecer relaciones, leyes, conceptos o categorías novedosas. Sin embargo, debe tenerse en cuenta, que el propósito final de este capítulo es meramente teórico, o sea construir un sistema de saber generalizado y sistemática de la realidad que presenta la temática.

Antecedentes de la Investigación

En el proceso primario de toda investigación es necesario conocer si existen trabajos previos sobre el mismo tema en desarrollo, así mismo resulta relevante conocer el desarrollo histórico del problema de estudio para tener herramientas de trabajo. El presente aspecto de estudio, denominado antecedentes de la investigación, el autor consultó diversos trabajos relacionados con las variables en estudio. Para llevar a cabo esta investigación se tomaron en cuenta algunos aportes de estudiosos en el tema, que de una u otra forma sirven de sustento al estudio y constituyen el deber ser del tema en cuestión para efectos del mismo.

En primer lugar, se cita un artículo realizado por Guevara, Sánchez y Parra (2015) titulado Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria, el cual fue publicado en la Revista Colombiana de Salud Ocupacional. El objetivo fue determinar los niveles de estrés y su relación

con salud mental en docentes de un colegio de primaria y secundaria en el Cauca Colombia.

En este trabajo, destaco el hecho que en ocasiones el entorno laboral va en contra de las expectativas del trabajador apareciendo el riesgo psicolaboral, representado en: estrés laboral y patologías de salud mental. La relación entre estrés y salud mental ha sido explorada en docentes de educación superior pero no en otros niveles.

En cuanto al estudio, fue de tipo descriptivo, transversal, correlacional, realizado en 44 docentes, los niveles de estrés se caracterizaron con el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT (año 2000) y el estado de salud mental se determinó con el Cuestionario de Goldberg. La correlación entre estrés laboral y salud mental se exploró con el test de Pearson, considerando $\alpha=0,05$.

Entre los resultados, se encontró una prevalencia de estrés del 36,3%. Las fuentes generadoras de estrés en los docentes fueron: clima organizacional (95,4%), dimensión tecnología (93,2%) y la influencia del líder (90,9%). La mayor prevalencia de estrés se encontró en los docentes de nivel de formación secundaria (59,1%; $P=0.006$). El 29,5% de los docentes evaluados constituyen casos de salud mental. Las alteraciones de salud mental identificadas con mayor frecuencia fueron: síntomas somáticos (9,1%), perturbación del sueño (4,5%), ansiedad y depresión severa (2,3%). La correlación de estrés con alteración en la salud mental fue de 54% ($P=0.018$).

Luego del análisis de los resultados, se detectó una relación entre el estrés y las alteraciones en la salud mental, en los docentes, por lo que se recomendó realizar intervención por salud ocupacional.

El aporte de dicho artículo ayudó en la presente investigación a analizar las bases teóricas de la variable estrés laboral, a evaluar el instrumento de la misma, su población y el aporte práctico para establecer recomendaciones en los resultados que arroje la investigación.

Por su parte, Ramos y Sieglin (2007) presentaron en la Revista Mexicana de Sociología, un artículo titulado Estrés laboral y depresión entre maestros del área Metropolitana de Monterrey. En el mismo, las autoras afirman que a pesar de que la Organización Mundial de la Salud alarmó acerca del incremento de trastornos psíquicos y mentales en la población económicamente activa, el deterioro de la salud mental aún no ha sido vinculado con el entorno socio laboral.

El artículo explora y describe los trastornos de depresión y ansiedad entre una muestra no representativa de profesores de escuelas primarias y secundarias públicas del Área Metropolitana de Monterrey y su relación con factores laborales en el ámbito escolar. La cifra de aproximadamente un tercio de los profesores que presentaron una sintomatología asociada a la depresión indica que representa un problema de salud colectivo.

Las bases teóricas estuvieron sustentadas en autores tales como Lazarus (2001), Kappas (2001), Scherer (2001) y Harré (1986). Metodológicamente, la investigación se tipificó descriptiva, con un diseño no experimental, transaccional, de campo. Igualmente, la población estuvo constituida por el alumnado de posgrado (maestría y especialización) de dos instituciones formadoras de docentes de Guadalajara y Monterrey. En la investigación participaron un total de 171 profesores, quienes laboran en la educación básica.

El instrumento de recolección de información se conformó de tres partes: a) Preguntas que exploran la reacción emocional de los docentes a

acontecimientos estresantes en su ámbito laboral; b) un conjunto de enunciados que explora, a través del grado de identificación, el nivel de satisfacción laboral, estructuras de comunicación con el entorno educativo y las relaciones sociales con los demás actores del ámbito escolar, así como actitudes y formas de comportamiento y visiones acerca del propio desempeño docente, y c) las preguntas de la última sección del cuestionario indagan la presencia de síntomas psicósomáticos y recopilan datos sociodemográficos.

Las conclusiones permitieron inferir que en México, la salud mental de los maestros constituye un tabú de las políticas educativas. Ello resulta sorprendente si se toma en cuenta que este mismo tema representa una problemática que ha sido identificada como preocupante por las autoridades educativas de otros países con niveles educativos más elevados.

Sin embargo, la investigación arrojó una serie de datos que permiten afirmar que la población magisterial analizada en el área metropolitana de Monterrey no goza de una mejor salud mental que sus colegas en otros países de la OCDE. Aproximadamente un tercio de los profesores participantes en nuestro estudio presentaron una sintomatología asociada a la depresión moderada. Esta cifra indica que la depresión en el magisterio no representa un problema de salud de algunos individuos aislados, sino un fenómeno colectivo. Apunta, por lo tanto, a la presencia de factores ambientales que contribuyen a su producción; dicho de otra manera, la depresión constituye una reacción común de muchos maestros a factores sociolaborales que constriñen su desempeño profesional y que son considerados por ellos como irreversibles e incontrolables.

Igualmente, el estrés profesional y sus consecuencias psicofísicas no parecen tener mayor relevancia en las políticas educativas. No existe una

infraestructura psicológica y médica capaz de atender a todos los maestros que sufren de trastornos psicosomáticos y emocionales. Solamente 2% de los profesores encuestados recibía tratamiento psicológico. Al negar la relevancia de los trastornos mentales y psicosomáticos colectivos en el magisterio, el Estado evade una mirada autocrítica hacia su propia contribución a la crisis del sistema educativo. Únicamente así resulta factible sostener un discurso que asigna al magisterio la responsabilidad central en la debacle educativa.

La investigación expuesta anteriormente generó un aporte teórico que influye en la definición de algunos conceptos que se plantean en la investigación y metodológico que nos puede servir como guía para la investigación que se está llevando a cabo con el fin de hacer más segura y confiable la metodología aplicada.

Finalmente, se consultó el artículo publicado por Saltijeral y Ramos (2015) titulado Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. El objetivo fue el de Analizar la presencia y características del burnout y las fuentes de estrés percibidas por profesores de una secundaria para trabajadores de México, D.F., tomándose en cuenta las teorías de Sandoval (2009), Silvero (2007), Parga (2008), Moreno, Garrosa y González (2005), entre otros. Se utilizó una metodología mixta cuantitativa (Inventario de Burnout de Maslach [MBI] y el Cuestionario de Burnout para el Profesorado [CBP-R]) y cualitativa (explorando opiniones y comentarios sobre diferentes temas).

Los resultados mostraron que el MBI presentó una consistencia interna aceptable en agotamiento emocional y falta de realización y el CBP-R en estrés de rol, burnout y falta de supervisión. Los docentes de tercer grado presentaron mayor agotamiento emocional, estrés de rol, falta de supervisión

y burnout que los de niveles inferiores. Asimismo, se encontró que el agotamiento emocional está influido por el estrés generado por los alumnos más conflictivos y violentos. Esto provoca a los docentes mayor sentimiento de vulnerabilidad e impotencia ante la posibilidad de convertirse en sus víctimas.

Los autores concluyeron que algunos de los problemas que los docentes enfrentan con sus alumnos son desmotivación y falta de interés para aprender, dificultades en el aprendizaje, consumo de sustancias, falta de disciplina y conductas antisociales. Es muy importante que canalicen los diferentes problemas a profesionales e instituciones de salud que los ayuden en estos aspectos. Por lo que se sugiere que los docentes de secundaria reciban una formación continua que les permita responder a las necesidades de su profesión.

Es importante señalar que la investigación mencionada brinda un significativo aporte al presente estudio, puesto que se desarrolló la variable Estrés Laboral, ofreciendo una amplia recopilación teórica de los estudiosos del tema, que sin duda complementarían científicamente las bases teóricas de la investigación. Igualmente, se tomaron algunas pautas para el levantamiento de los procesos metodológicos que guiarían la labor de indagación en cuanto a la recolección y tratamiento de los datos destinados a la consolidación de los resultados.

Bases Teóricas

En esta parte del marco teórico se presentan los postulados según autores e investigadores que hacen referencia a la conceptualización, como también, a los elementos característicos de la variable de estudio como lo es el estrés laboral. Además, incluye las relaciones más significativas que se

dan entre cada uno de los postulados teóricos utilizados en el desarrollo de la investigación.

Estrés Laboral

El término estrés se emplea, generalmente, refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión, por ello se ha concebido en ocasiones como respuesta general inespecífica, como acontecimiento estimular, o como transacción cognitiva persona-ambiente. La diversidad de estudios sobre el estrés han demostrado que en la actualidad gran parte de la población padecen de este problema quizá como resultado de la influencia que la tecnología ha tenido sobre el medio en que se labora, en que se vive, cambios ambientales y sociales, que son difíciles de superar y acostumbrarse a esta vida.

Asimismo se indica que el estrés laboral es uno de los riesgos más importantes que se pueden presentar en el trabajo y sus involucrados, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos. El mismo aparece o se presenta cuando hay un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización, es decir, al presentarse un trastorno entre los entes antes señalados aparece el estrés laboral entre los individuos.

Según Díaz Zazo (2010), el efecto del estrés laboral se produce cuando la carga de trabajo es tal, a nivel físico o psíquico, que desborda la capacidad o el esfuerzo del trabajador para adaptarse a las exigencias del entorno de trabajo. Por su parte, Del Hoyo (2012) refiere que el estrés es un mecanismo programado genéticamente en nuestros antecesores para ayudarlos a combatir y/o huir de las amenazas de su entorno. Este mecanismo hace que se incremente la producción de las dos hormonas necesarias para la actividad física, aumentando nuestro ritmo cardiaco, la presión sanguínea y el metabolismo además de otra serie de elementos del individuo.

Así mismo, Del Hoyo (2012) ha definido el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. En el ámbito laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. El estrés es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes.

Por ello puede afirmarse que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, cuando en realidad entendemos que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o profesional, e incluso nuestras relaciones personales o de pareja se pueden ver afectadas.

La mejor manera de prevenir y hacer frente al estrés es reconocer cuándo aumentan los niveles de tensión ante qué estímulos o situaciones puede presentarse dentro de la gestión laboral. Es entonces que el estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual, y en consecuencia, como uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones.

El estrés laboral no es un asunto trivial y puede alterar significativamente la conducta de las personas, perjudicar la calidad de vida y dañar la salud. En la Unión Europea, el estrés relacionado con el trabajo es el segundo problema de salud más común, razón por lo cual ocupa su espacio de importancia. El término estrés es utilizado como un "cajón de sastre" para referirnos a una amplia variedad de estados entre los que se encuentra el individuo afectado por muy diversas presiones.

Por todo ello, a la hora de hablar de estrés nos encontramos con grandes dificultades tanto para definirlo, acotarlo o explicarlo como para encontrar una metodología para medirlo. Aun así, podemos aproximarnos al concepto al definirlo como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo

El estrés, sus causas, su afrontamiento y consecuencias están determinados tanto por rasgos personales como la estructura cognitiva individual o la capacidad de resistencia o la propia personalidad, como por circunstancias ambientales. Según Dolan, García y Diez-Piñol (2010), el término estrés, es muy familiar para la mayoría de las personas, a pesar que Hans Selye introdujo el término hace más de sesenta años, ante esto, se considera que se trata de una respuesta no específica a toda demanda que se haga, esto implicaría la interacción del organismo con el medio ambiente, ya sea este otro organismo o el medio en el cual se desenvuelve.

De igual manera, puede afirmarse que cualquier demanda física, psicológica, externa, interna, buena o mala, provoca una respuesta biológica del organismo idéntica y estereotipada. Esta respuesta lleva cambios hormonales cuantificables por datos de laboratorios y por las modificaciones que estas secreciones hormonales provocan dentro del individuo.

Tomando en consideración los postulados de los autores Díaz Zazo (2010), Del Hoyo (2012), Dolan, García y Diez-Piñol (2010), puede afirmarse que el estrés es uno de los problemas que enfrenta la sociedad y en especial en los espacios laborales donde las circunstancias que hacen énfasis en la gestión de las personas no les permite controlar situaciones de complejidad.

En la necesidad de establecer la conceptualización del aspecto del estrés, se dispondrá del postulado de Díaz Zazo (2010), quien argumenta que se trata de un efecto producido por la carga de trabajo a nivel físico o psíquico el cual desborda la capacidad o el esfuerzo del trabajador para adaptarse. Para el investigador, el estrés ha de ser reconocido como uno de los riesgos de mayor complejidad para los casos específicos de los ambientes laborales.

Cabe señalar que el investigador se posiciona con el autor antes mencionado indicando que, el estrés en el personal de administración de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia, se pudiera presentar cuando éstas son capaces responder de manera adecuada a los estímulos que proviene de su entorno.

Tipos de Estrés Laboral

Para Hellriegel (2011) el estrés laboral es un problema, cada vez más frecuente, el cual está aumentando en la sociedad, fundamentalmente porque las condiciones y los trabajos han ido cambiando de manera impactante, por ello afectan el bienestar físico y psicológico del trabajador así como logran deteriorar el clima organizacional.

Sin embargo, Fernández (2011), la relevancia de la información de los procesos productivos precisa esfuerzo mental tareas las cuales tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular, sumado a ello el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Ante esta situación, se describen a continuación los tipos de estrés laboral que se asumen para esta investigación.

Según el criterio de Lazarus y Folkman (2011) el estrés se define como el proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad. El estrés implica un estado de activación de nuestro cuerpo para hacer frente a las exigencias de la vida. Cuando estas exigencias se refieren al ámbito laboral, se habla de estrés laboral. El trabajador se siente desbordado al percibir un desequilibrio entre las exigencias del medio y su capacidad para dar respuesta a la situación.

Al contrastar los autores Hellriegel (2011), Fernández (2011) y Lazarus y Folkman (2011), se evidencia que existe similitud en sus planteamientos, sin embargo para efectos del actual estudio, el investigador fija posición con Fernández (2011), quien señala que existen diversos tipos de estrés laboral, los cuales pudieran ser estudiados específicamente en el personal administrativo de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Eustrés

Refiere Fernández (2011), es la adecuada motivación necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada. Genera un incremento del rendimiento y la salud. Es el generado ante un reto o un desafío que genera una sensación de logro y control. Por tanto es adaptativo y estimulante siendo necesario para el desarrollo de la vida en bienestar.

Para Campos (2012), el eustrés es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera la sal de la vida, ya que constituye con frecuencia una alternativa frente al aburrimiento e indiferencia, proporciona motivación y energía para enfrentar los obstáculos que podrían dañar la felicidad y autoestima. Es un tipo de estreses positivos,

que resulta estimulante y nos aporta vitalidad, energía y entusiasmo. Sucede cuando hay un aumento de la actividad física, el entusiasmo y la creatividad. Por ejemplo, practicar un deporte de gusto o afrontar algún reto que considere excitante.

Para Posé (2012), el eutrés es un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. Es por tanto, un fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas.

Tomando en cuenta los aportes de Fernández (2011), Campos (2012), Posé (2012), se establece que el eustrés, determina ese impulso que se necesita para lograr cumplir con una meta, permitiendo concentrar una fuerza muy necesaria para alcanzar metas de orden positivo para el individuo. A los fines del presente estudio, se establece como autor base de la investigación a Fernández (2011), basado en el enfoque brindado sobre el tópico.

Para el investigador, este estrés positivo, no produce un desequilibrio de tipo fisiológico, además a nivel psicológico, la persona puede ser capaz de enfrentarse a situaciones e incluso obtiene sensaciones de agrado con se permite disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada momento que se tenga. En líneas generales es una forma de lograr dar un impulso a la realización de las actividades bajo un esquema coordinado, específicamente en el personal docente de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia

Distrés

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, cuando el estrés laboral va acompañado de un desorden fisiológico se habla de Distrés, estrés laboral negativo o malo. En este sentido, este tipo de estrés laboral lo puede causar agentes internos o externos de gran intensidad, o cuando se presentan respuestas exageradas del organismo ante agentes estresores que no son amenazas reales.

Para Robbins y DeCenzo (2012) el estrés laboral se vuelve negativo cuando impone restricciones o exigencias, donde las restricciones son barreras que no permiten hacer lo que se quiere, y las exigencias ocupan tiempo y obligan a elegir prioridades. Para los autores antes mencionados, estas pueden producir estrés laboral negativo cuando van acompañados de un alto grado de incertidumbre, es decir, falta de información ante los problemas no pudiendo determinar una probabilidad razonable a los mismos para diferentes resultados alternativos.

Según Posé (2012), considera que si se está ante demandas excesivas, intensas y prolongadas del entorno, aún agradables en algunos casos superando en muchas ocasiones la capacidad de resistencia y adaptación del organismo se está en presencia del distrés o mal estrés laboral. En este negativo, sino solo energía que se encuentra en proceso de adaptación, cuando por lo general las personas se refieren a los efectos negativos del estrés laboral se están refiriendo al distrés o estrés laboral desagradable.

En este sentido, es pertinente resaltar que en los últimos tiempos el estrés laboral ha incrementado su incidencia en el ámbito laboral siendo una importante causa de tomas de decisiones equivocadas, percepciones erróneas, alto ausentismo, así como una baja moral del personal. A esta

situación no escapan las Instituciones Educativas Públicas de Colombia, en los que el personal aduce problemas de estrés laboral malo debido a circunstancias como el exceso de reglas y falta de oportunidades, liderazgos autocráticos, condiciones laborales de poca flexibilidad, exceso de funciones, entre otros.

En estos casos, es necesario resaltar lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS-2014) explica que si bien la salud es un estado de bienestar físico, mental y social, no solo ausencia de afecciones o enfermedades, un ambiente laboral saludable no es aquel con ausencia de eventos perjudiciales sino aquel con abundancia de factores que promuevan la salud.

Al respecto, un ambiente laboral saludable especialmente para estos institutos binacionales sería aquel en el que la salud y la promoción de esta representen una prioridad para los trabajadores formando un todo en su vida laboral. En otras palabras, el estrés laboral en el trabajo se ha vuelto un problema común y costoso en las organizaciones, de la que pocos escapan.

Al contrastar los señalamientos antes expuestos se indica que la autora fija posición con lo destacado por Robbins y DeCenzo (2012), quienes señalan que el estrés laboral negativo va acompañado de un alto grado de incertidumbre, es decir, falta de información, en este caso específico en el personal docente de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Factores del Estrés Laboral

Actualmente en esta sociedad del siglo XXI, el estrés laboral se considera como un proceso de interacción, demanda-recursos, donde los aspectos de la situación a los que se le denomina (demandas) interactúan

con las características del sujeto, a lo que se llama (recursos). En este sentido, si se observa que las demandas de la situación superan a los recursos de los individuos implica que tenderá a producirse situaciones de estrés laboral, donde estos individuos tenderán a generar más recursos para atender las demandas de la situación.

Dentro de este marco, según lo que aporta Robbins y DeCenzo (2012) en las organizaciones existen numerosos factores que pueden producir estrés laboral, a los que llama factores estresantes. Otros autores por su parte los denominan agentes o factores estresores. En todo caso, estos factores o agentes que inciden o causan estrés laboral, tienen relación con lo expuesto en párrafos anteriores, es decir tiene que ver con las demandas de la situación (ambiente laboral) y las características de cada individuo.

Por consiguiente, esta realidad hace que las personas en el trabajo busquen transformar su ambiente laboral en procesos de realización personal, de expresión individual, sin olvidarse del aporte social o colectivo. Es importante hacer énfasis como lo comenta Llana (2014), quien indica que el estrés laboral es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada individuo, es decir, un motor de adaptación que responde a las exigencias del entorno, percibiendo las personas con continuidad en el tiempo que su intensidad y duración en el tiempo exceden la tolerancia de las mismas.

Por su parte Gibson (2013), define a los factores del estrés como aquellas acciones, situaciones o eventos que imponen demandas especiales en una persona. Puesto que, en las circunstancias propias prácticamente cualquier suceso puede imponer demandas especiales en una persona. Es por ello que se debe tener en cuenta que existen muchas fuentes causantes de estrés laboral para el individuo, donde estos factores pueden ser diversos, generando diferencias individuales en los colaboradores.

En otras palabras, cuando las personas sienten que estas son dañinas para su estado de salud y calidad de vida del sujeto. En tal sentido, cuando los niveles de estrés laboral son muy bajos se pudieran relacionar con desinterés, del mejoramiento del estrés, conformismo, por lo que se infiere que las personas necesitan niveles moderados de estrés laboral, a fin de responder no solo a propias necesidades o expectativas, sino a las expectativas que el entorno presenta.

En referencia a lo antes señalado se indica que al contrastar los señalamientos de los autores referidos Robbins y DeCenzo (2012), Llana (2014) y Gibson (2013), se evidencia que existe similitud en sus planteamientos, sin embargo para efectos del actual estudio la autora fija posición con los autores Robbins y DeCenzo (2012), quienes señalan que en las organizaciones existen numerosos factores que pueden producir estrés laboral, a los que llama factores estresantes, los cuales pueden aparecer en los individuos que laboran en las organizaciones, en este caso específico, el personal docente de la Institución Educativa Pública objetivo.

Ambiente Laboral

Este indicador muestra la preocupación que tienen los miembros de la organización en cuanto al ambiente y las condiciones principalmente físicas donde se desarrolla el trabajo, como por ejemplo, la iluminación, la temperatura, el ruido, zonas de descanso, entre otros. Por lo demás, existen una serie de condiciones laborales que favorecen ambientes laborales poco saludables influyendo en general situaciones estresantes en ellos.

En todo caso, se pueden encontrar también ambientes de trabajo donde hay incertidumbre por el futuro de la organización o asimismo el propio puesto de trabajo, puede generar perspectivas poco optimistas. El temor

motiva por un breve período de tiempo la fisiología del estrés laboral, inevitablemente convirtiéndolo en un estado de agotamiento con resultados imprevisibles.

Según lo plantea Herrera (2015) el ambiente laboral o ambiente de trabajo, que algunos otros llaman microclima de trabajo, se produce por la interacción entre el entorno que rodea al trabajador en su sitio de trabajo y le permite percibir sensación de agrado o desagrado en las respectivas tareas que realiza.

De igual manera, Morillo (2013) plantea que el ambiente laboral lo conforma los elementos o grupo de ellos presentes en las condiciones de trabajo planteadas por la organización que de alguna manera pueden incidir o afectar la salud del trabajador. Es por esto, que cuando se produce alguna alteración en la salud de los trabajadores no debería ser atribuida a una sola causa, deberían contemplarse un conjunto de factores que estarían también influyendo perjudicando a los mismos.

Igualmente señala Alles (2011), que el ambiente de trabajo es una actividad esencial y llena de significado humano, ya que la persona condesciende, a diferencia de los animales irracionales, lo hace conscientemente; es decir, realiza el trabajo con conocimiento de que está trabajando y entiende lo que está haciendo.

En virtud de lo manifestado por los autores antes señalados, se infiere que al contrastar sus definiciones se revela que coinciden con sus exposiciones, mas sin embargo el investigador fija posición con el teórico Morillo (2013) quien plantea que el ambiente laboral lo constituye los elementos o grupo de ellos presentes en las condiciones de trabajo planteadas por la organización que de alguna manera pueden beneficiar o

afectar la salud del trabajador, específicamente el personal docente de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Exigencias de la Tarea

En este punto se entiende que para realizar cualquier trabajo se pide para quien lo ejecuta requerimientos o habilidades tanto motoras o físicas como cognitivas o mentales, donde el grado de movilización que los mismos requerimientos imponen al trabajador representa lo que se denomina carga de trabajo. Para Robbins y DeCenzo (2012) la exigencia de la tarea se refiere al trabajo del empleado.

En efecto, en este se incluyen el diseño del puesto de la persona, las condiciones laborales así como la distribución física. A tal efecto, consideran los autores antes mencionados que a mayor interdependencia exista entre las tareas que realiza un empleado y las de los otros, muy probablemente se esté abonando el camino para la aparición del estrés laboral. Lo contrario, es decir la autonomía en la realización de las tareas suele reducir el estrés laboral o al menos lo lleva a niveles de estrés laboral positivo o eustrés.

Por otra parte, Llaneza (2014), explica que las exigencias de la tarea, es decir, cumplimiento de objetivos, duración de la tarea, estructura de la organización y recursos conforman la mencionada anteriormente carga de trabajo. En contexto, refiere el autor antes mencionado, que esta puede ser modificada, en mayor o menor medida cuando intervienen variables incidentales como fallos en los sistemas, errores, cambios en el entorno entre otros.

Igualmente, señala Del Hoyo (2012) que los factores de carga inherentes a la tarea hacen referencia a las exigencias que, desde el punto

de vista mental, la tarea plantea al trabajador. En este sentido, existen técnicas conocidas como métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo, que incluyen variables relativas a la carga mental, es decir, variables que permiten evaluar las exigencias mentales de una determinada tarea. El objetivo de estos métodos es valorar aquellos factores presentes en el puesto de trabajo que pueden influir sobre la salud de los trabajadores, de forma que pueda determinarse sobre cuál de ellos se debe actuar para mejorar una situación de trabajo.

En general, cuando el trabajo exige muy poco o demasiado, posiblemente haya un proceso de adaptación. Sin embargo, si este proceso comienza a realizarse de forma habitual, es decir, trabajo en exceso (sobrecarga). Cabe indicar que ante las exposiciones realizadas por los autores referidos, se indica que existe similitud en sus señalamientos.

Sin embargo el investigador fija posición con Robbins y DeCenzo (2012) quienes consideran que a mayor interdependencia existente entre las tareas que realiza un empleado y las de los otros, muy probablemente se esté abonando el camino para la aparición del estrés laboral, en este caso específico en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia, específicamente las que forman parte de esta investigación.

Exigencias de la Función

En esta perspectiva, las exigencias de la función se refieren a las presiones impuestas al empleado con respecto a su rol concreto en la organización. Sucede pues que ese peso con respecto a la función se refiere a lo que se espera haga el trabajador haga más de lo que debe hacer aun cuando no tiene el tiempo para hacerlo.

De acuerdo a Robbins y DeCenzo (2012) dentro de esta exigencia se incluyen los conflictos de la función donde el estrés laboral inducido puede ocurrir cuando las expectativas laborales son difíciles de conciliar o satisfacer, es decir dos aspectos del trabajo son incompatibles entre sí. Para Fontana (1995 citado por Herrera, 2015) este conflicto de funciones puede ser otro caso de estar entre la espada y la pared. En otras palabras, cualquier cosa que el trabajador haga, a la vista de diversos criterios siempre se considerará errónea. En consecuencia, traerá conflictos intrapersonales por temor a ser descubierto y censurado por sus superiores, deteriorando su imagen.

Asimismo, se presenta para Robbins y DeCenzo (2012) la ambigüedad de la función, la cual se presenta cuando el empleado no ha comprendido con claridad las expectativas de su función, por lo tanto, tiene dudas de lo que tiene que hacer. Esto es, no saben dónde terminan sus funciones y empiezan las de los otros. Muchas veces sucede en el tipo de instituciones como las tratadas en esta investigación, donde el empleado es culpado por algo que está mal cuando está pensando que la responsabilidad no es de él

Según Fontana (1995, citado por Herrera, 2015), subraya que por lo general las especificaciones de trabajo confusas vuelven a los trabajadores vulnerables. Aun cuando no hagan nada se les dice que debieron haber actuado. De igual manera, si muestran iniciativa y actúan son acusados de sobrepasar sus responsabilidades, o quitarle mérito a sus compañeros, tal vez tratar de socavar a sus superiores.

Asimismo señala Robbins (2014), que hay desconocimiento de rol, cuando un trabajador no desempeña una función definida en la empresa y puede resultar muy negativo, esto puede derivarse de las siguientes situaciones: descripción deficiente o ausente de las tareas propias del

puesto, obligaciones de llevar a cabo tareas que no se corresponden con la descripción de funciones, instrucciones incorrectas para una tarea específica y trabajo que por su propia naturaleza está sujeto a constantes cambios.

Cabe señalar que al contrastar a los autores referidos se evidencia similitud cuando refieren que existe ambigüedad de en el rol que debe desempeñar cada trabajador. Ante ello, el investigador fija su enfoque con lo manifestado por Robbins y DeCenzo (2012) quienes indican que dentro de las exigencia que se presentan en una organización, se incluyen los conflictos de la función donde el estrés laboral inducido puede ocurrir cuando las expectativas laborales son difíciles de conciliar o satisfacer, es decir dos aspectos del trabajo son incompatibles entre sí.

Igualmente indican los autores que la ambigüedad de la función, se presenta cuando el empleado no ha comprendido con claridad las expectativas de su función. Esta situación real se pudiera reflejar en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia, específicamente en el personal docente de las mismas, donde se asumirán para el estudio a los directivos y profesores.

Inestabilidad Laboral

En los últimos tiempos la inestabilidad laboral se ha convertido en uno de los factores o agentes estresantes más importantes en las últimas décadas y generando malestar y sufrimiento cuando es percibido como tal, llevando a estado de estrés laboral, provocando así efectos nefastos en la salud psico-física de los trabajadores. Según lo comenta Leibovich y Schuffer (2015) la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador a través de uno de los canales de expresión: el malestar, sobre todo si existe

un desajuste entre el nivel de instrucción y la tarea que realiza. A su vez, se ha corroborado que la inestabilidad laboral y el malestar que genera la misma, produce altos niveles de tensión psicológica en el trabajador.

De acuerdo a Injoque-Ricle (2014) la percepción de inestabilidad laboral es una estimación con relación a la posible pérdida de trabajo que tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo. En el primero, el autor antes mencionado, que este tiene su base en situaciones objetivas como trabajos temporales, condiciones de precariedad laboral, conllevando desventajas y riesgos para la salud de los trabajadores al igual que para su bienestar. El segundo estudio, es decir, el subjetivo está más relacionado con la percepción de los trabajadores acerca de su situación laboral, interviniendo factores como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria asociado muchas veces a consecuencias psicológicas negativas.

Por su parte refieren los autores Robbins y DeCenzo (2012), que la inestabilidad laboral se ha tornado uno de los estresores psicosociales más relevantes en las últimas décadas y su percepción podría generar malestar y sufrimiento, desembocando en un estado de estrés con la consecuente elevación de tensión en uno o varios de sus canales de expresión, provocando así efectos deletéreos en la salud psico-física de los trabajadores.

Ante lo referido por los autores antes señalados se indica que coinciden cuando expresan que la inestabilidad laboral es uno de los factores estresores en los colaboradores de cualquier organización. Sin embargo, el investigador fija posición con lo expresado por Leibovich y Schuffer (2015) quienes manifiestan que la inestabilidad laboral impacta negativamente en los colaboradores de las instituciones, a través de expresiones tales como, el malestar, en caso específica de la actual investigación pudiera estarse

presentado dicha situación en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia, pudiendo ello impactar negativamente en las escuelas.

Consecuencias del Estrés Laboral

Los tiempos están cambiando, pero desde hace mucho tiempo se viene tomando en cuenta la forma como el estrés laboral influye en el individuo. Se ha venido explicando a lo largo del marco teórico de esta investigación que el estrés laboral viene a representar una serie de eventos que suceden en el individuo influenciado por factores o agentes estresantes derivados del trabajo. Sin embargo, hay que acotar que este fenómeno según no afecta solo al individuo, sino que también tiene influencia notoria a nivel organizacional. En todo caso, que las consecuencias del estrés laboral pueden ser muy variadas y en gran número. Algunas pueden ser directas; otras, la mayoría, indirectas lo que llega a denominarse efectos secundarios.

Es de hacer notar, que algunas de estas consecuencias pueden exteriorizarse a corto, medio o largo plazo dependiendo de la resistencia al estrés laboral de cada individuo, al igual que los agentes estresores o intensidad de los estímulos del entorno; también la duración o tiempo sin tomar las medidas necesarias para disminuirlo.

Para Otero (2011) las consecuencias del estrés laboral han sido investigadas y teorizadas en los últimos tiempos debido al impacto negativo en la salud que incide tanto a nivel individual como organizacional. En otras palabras, los individuos se ven afectados negativamente por el estrés laboral principalmente en sus relaciones interpersonales como también en el desempeño y productividad laboral, afectando por ende, el ambiente laboral.

De igual manera Del Hoyo (2013) expresa que es innegable que muchos problemas de los trabajadores, que afectan a su salud y el desempeño de su labor, se originan en su trabajo, principalmente por que permanece la mayor parte del tiempo en él por lo que una respuesta exitosa al estrés laboral significaría actuar rápidamente sobre el mismo.

Por su parte el autor Hernán (2012), indica que no hay una única respuesta ante situaciones estresantes, tampoco las consecuencias son siempre las mismas, aunque hay una serie de enfermedades y trastornos físicos y psicológicos que suelen afectar a las personas que padecen el estrés.

En el plano fisiológico, refiere el citado autor, puede provocar trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, taquicardias o enfermedad coronaria); respiratorios (asma bronquial o hiperventilación); gastrointestinales (úlceras pépticas, colitis ulcerosa y estreñimiento); dermatológicos (sudoración excesiva y dermatitis), musculares (tics, temblores, contracturas) y sexuales (impotencia, eyaculación precoz, coito doloroso y alteraciones del deseo).

Mientras que en el plano psicológico, se pueden observar alteraciones como miedos, fobias, depresión, trastornos de la personalidad, conductas obsesivas y compulsivas, y alteraciones del sueño. Todas estas alteraciones pueden estar acompañadas por trastornos cognitivos, como incapacidad para la toma de decisiones, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes e irritabilidad.

Cabe destacar que al contrastar los autores mencionados, todos coinciden al señalar que las consecuencias del estrés laboral pueden ser diversas en los trabajadores, sin embargo el investigador del estudio actual fija posición con lo expresado por Otero (2011) quien indica que las consecuencias del estrés laboral han sido investigadas y teorizadas en los

últimos tiempos debido al impacto negativo en la salud que incide tanto a nivel individual como organizacional, en este estudio específicamente en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia, donde pudiese prevenirse y reducirse el estrés laboral (si existiera) en sus integrantes a fin de que no incida en su desempeño laboral.

Consecuencias Fisiológicas

Con el tiempo, el estrés laboral puede causar efectos en distintas partes del organismo, los cuales pueden reflejarse en enfermedades o problemas físicos. De otro modo, estos cambios pueden ser consecuencia, como señalaba en párrafos anteriores de una respuesta del organismo por no adaptarse a los factores o agentes estresores laborales, entre otros trastornos respiratorios, cardiovasculares, endocrinos, musculares, dermatológicos entre otros.

Como lo indica del Del Hoyo (2013), la activación psicofisiológica sostenida lleva a un abuso funcional y posteriormente a cambios estructurales así como a la brusquedad de eventos clínicos en personas con tendencia a enfermedades crónicas o predisposición para ello. Al respecto, trastornos como cefalea, insomnio, falta de apetito, inmunológicos como gripe, herpes, entre otros.

Al respecto, Peiró (2014, citado por Leibovich y Schuffer, 2015), en relación a las consecuencias fisiológicas resalta que la vivencia de un estrés laboral intenso tal vez crónico sino es controlado puede desencadenar eventos negativos sobre la salud de la persona, reflejándose principalmente en problemas cardiovasculares, gastrointestinales, sistema inmunológico, entre otros muchos más, con consecuencias más o menos graves.

Para Hellriegel y Slocum (2011) los efectos fisiológicos del estrés laboral se presentan como alta presión arterial, aceleración de los latidos del corazón, tensión muscular, desordenes gastrointestinales, dificultades respiratorias, entre otros, lo que incide en el buen desenvolvimiento del empleado en su sitio de trabajo ya que se mantendrá solicitando reposos médicos.

Al contrastar a los autores citados se evidencia similitud en sus postulados al señalar que el estrés laboral puede causar distintos efectos en diferentes partes del cuerpo humano, los cuales pueden reflejarse en enfermedades o problemas físicos. Sin embargo, el investigador fija postura con lo referenciado por el autor Peiró (1994, citado por Leibovich y Schuffer, 2015), quien refiere que las consecuencias fisiológicas del estrés laboral están relacionadas con los cambios físicos o fisiológicos más estables y duraderos que experimentan las personas, e igualmente deduce que estas consecuencias igualmente pueden influir en la organización, específicamente el este estudio en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Consecuencias Psicológicas

Los efectos del estrés laboral de igual manera pueden causar alteraciones en el funcionamiento normal del sistema nervioso, afectando el cerebro. Como se mencionó anteriormente, cualquier alteración a nivel de las consecuencias principalmente en el cerebro, producirán modificaciones en las conductas, ya que el cerebro es el director de ese sistema.

Entre los efectos emocionales o psicológicos negativos tal como explican Hellriegel y Slocum (2011) producidos por la activación reiterada de la respuesta de estrés laboral estarían la ira, la ansiedad, la depresión, la baja autoestima, el nerviosismo, la irritabilidad, resentimiento hacia la

supervisión y el descontento en el trabajo. De igual manera, el funcionamiento intelectual deficiente, es decir incapacidad para concentrarse y tomar decisiones.

Para Llaneza (2014) muchas consecuencias del estrés laboral son disfuncionales provocan desequilibrio resultando potencialmente dañinas y peligrosas. En tal sentido, situaciones emocionales o psicológicas como ansiedad, agresión, apatía, mal humor baja estima, soledad, nerviosismos, son consecuencias negativas que van a incidir en un bajo desempeño en el trabajador. Así pues, se infiere que el estrés laboral induce a la pérdida de productividad, generando también un mal ambiente de trabajo. De igual manera, son numerosas las evidencias que muestran el gran costo tanto humano como económico que el estrés laboral se cobra todos los años en el mundo laboral.

Por su parte, Hellriegel (2011), indica que los efectos psicológicos influyen ira, ansiedad, depresión, baja autoestima, mal funcionamiento intelectual (inclusive incapacidad para concentrarse y tomar decisiones), nerviosismo, irritabilidad, resentimiento de la superación e insatisfacción laboral. Estos efectos del estrés laboral tienen implicaciones importantes para el comportamiento y efectividad de la organización; al mismo tiempo repercute en la salud del individuo, que por lo general se presentan como: dolor de espalda, jaquecas, problemas estomacales e intestinales, infección en vías respiratorias y distintos problemas mentales.

Al respecto, el investigador fija posición con los señalamientos de Hellriegel y Slocum (2011), quienes manifiestan que los efectos emocionales o psicológicos producidos por la activación reiterada de la respuesta de estrés laboral, fueron negativos para los seres humanos, y entre los cuales estarían la ira, la ansiedad, la depresión, entre otros, es decir producirían incapacidad para concentrarse y tomar decisiones, en caso específico de la

actual investigación, pudiese presentarse en el personal docente de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Consecuencias Conductuales

Es importante destacar que las consecuencias del estrés laboral conductual presentan también consecuencias dañinas para la salud laboral. Entre estas se encuentran la baja concentración, ya que se ocupa más tiempo en pensar cuales problemas tiene y busca solucionarlos, por lo que muchas veces se desconcentra en las tareas que realiza.

De igual manera, en reiteradas ocasiones las consecuencias de estrés laboral de manera conductual, reflejan un individuo que se torna agresivo, lo que implica que no mantiene una buena comunicación tanto formal como informal. En efecto, en la mayoría de los casos el trabajador presenta bajo rendimiento.

Según refiere Hellriegel y Slocum (2011) los efectos del estrés laboral sobre la conducta se traducen en menor desempeño, ausentismo o absentismo, excesos del uso del alcohol y drogas. Asimismo, dificultades en la comunicación como se mencionaba en párrafos anteriores. Estos autores antes citados explican que estas consecuencias del estrés laboral afectan sobremanera el comportamiento organizacional debido al proceso de estrés laboral malo o distrés.

En todo caso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2015) advierte que todas estas fuentes que dan información permiten alertar sobre posibles problemas donde se muestre la identificación de un desequilibrio entre la presión que se está ejerciendo por ende, consecuencias para el comportamiento organizacional, y los recursos de

disponer la organización para controlarlos. En este sentido, la OIT (2015) advierte que la mejor forma de detectar si los empleados tienen problemas laborales como consecuencias del estrés laboral y por qué es preguntándoles a ellos.

Igualmente Hellriegel (2011) afirma que, entre las consecuencias conductuales del estrés laboral, se encuentra, el mal desempeño, ausentismo, altos índices de accidentes, rotación, consumo en exceso de alcohol y drogas, comportamientos impulsivos y dificultad en las comunicaciones, lo cual pudiera ser perjudicial para el individuo como para la organización.

Ante los señalamientos realizados por los autores antes referido se evidencia que los mismos coinciden al indicar que las consecuencias conductuales son nocivas para los individuos en una organización, ante ellos sin embargo el investigador fija posición con el expresado por Hellriegel y Slocum (2011) quienes manifiestan que los efectos del estrés sobre la conducta se traducen en ausentismo o absentismo, bajo desempeño, excesos del uso del alcohol y drogas, y dificultades en los sujetos para comunicarse dentro de las instituciones, en este caso específico en la Institución Educativa Pública Rafael Uribe Uribe.

Consecuencias Organizacionales

Como se ha analizado en puntos anteriores el estrés laboral afecta individualmente en lo fisiológico, psicológico o emocional y en la conducta. En este sentido, debe resaltarse que también afecta en lo colectivo u organizacional. Como lo mencionan Hellriegel y Slocum (2011) el estrés laboral es un tema real para las personas y para las organizaciones. La afirmación de los autores anteriormente mencionados permite señalar que el

estrés laboral puede influir también negativamente en la productividad laboral, el desempeño y algo sumamente importante dentro de una organización como las relaciones interpersonales.

En efecto, estos problemas pueden inducir a enfermedades laborales como el absentismo laboral, siniestralidad e incluso a procesos de incapacitación, generando en la organización inconvenientes en la planificación, en los departamentos de talento, en fin en la logística de la organización.

En relación a lo anteriormente expuesto, según lo explican Hellriegel y Slocum (2011) las organizaciones manejan o deben manejar programas o lineamientos estratégicos que permitan la identificación, por ende, eliminación de estresores en lugar de trabajo o .de alguna manera ayudar a los empleados a que lo enfrenten. En todo caso, el desgaste en el trabajo es un efecto importante de estrés laboral que no se elimina tan fácilmente.

Para Del Hoyo (2013) el tratamiento del estrés laboral no debe centrarse solamente en las alteraciones fisiológicas, psicológicas o conductuales que presente el individuo, sino que debe orientarse fundamentalmente a controlar las causas que generan estrés laboral al colectivo, es decir, a la organización en su totalidad.

La autora antes mencionada plantea la inconformidad de muchos gerentes o jefes al respecto, mostrándose reacios a este tipo de cambios ya que pueden generar gastos; sin embargo, a la larga resulta beneficioso pues se ha comprobado a través de numerosas investigaciones que mejora el estado de ánimo de los empleados, reduce el ausentismo e incrementa la productividad.

Asimismo, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2015) si el estrés laboral afecta a una gran cantidad de empleados o miembros claves dentro de ese personal, también puede crear amenazas en el buen desarrollo y productividad de la organización. En otras palabras, una institución que no goce de buena salud no puede pretender exigir a sus empleados mejores resultados, por la parte de competitividad afectando la estabilidad o supervivencia de la misma.

Cabe destacar que tanto para los autores Hellriegel y Slocum (2011), Del Hoyo (2013) y para la OIT (2015), las consecuencias del estrés laboral a nivel organizacional producen efectos negativos sobre cualquier institución, sin embargo el investigador fija posición con lo señalado por Hellriegel y Slocum (2011) quienes indican que las organizaciones manejan o deben manejar programas que permitan la identificación, por ende, eliminación de consecuencias estresoras en el lugar de trabajo, en el caso específica de la actual investigación, en el personal docente de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Sistema de Variables

Definición Nominal

Estrés Laboral

Definición Conceptual

En la necesidad de establecer la conceptualización del aspecto del estrés, se dispondrá del postulado de Díaz Zazo (2010), quien argumenta que se trata de un efecto producido por la carga de trabajo a nivel físico o

psíquico el cual desborda la capacidad o el esfuerzo del trabajador para adaptarse.

Definición Operacional

Operacionalmente, la variable estrés laboral se midió a través de los dimensiones Tipos, Factores y Consecuencias del estrés laboral, conjuntamente con sus indicadores; eústres, distress, ambiente laboral, exigencias la tarea, exigencias de la función, inestabilidad laboral, fisiológicas, psicológicas, conductuales, y organizacionales , las cuales fueron evaluadas a través de un instrumento basado en la técnica del cuestionario diseñado por el investigador para ser aplicado a la población seleccionada.

Cuadro 1
Operacionalización de la Variable

OBJETIVO GENERAL	Determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Identificar el tipo de estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar	Estrés Laboral	Tipos de Estrés Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eustrés • Distrés
Caracterizar los factores del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe Departamento del Cesar		Factores del Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente Laboral • Exigencias de la Tarea • Exigencias de la Función • Inestabilidad Laboral
Describir las consecuencias del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar		Consecuencias del Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Fisiológicas • Psicológicas • Conductuales • Organizacionales

Fuente: Elaboración propia (2017)

CAPITULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACION

Este capítulo muestra la serie de pasos metodológicos que se realizaron para alcanzar los objetivos propuestos en el estudio, en atención a ello, se muestra la naturaleza y alcance de la investigación, tipo y diseño de la investigación, tomando en cuenta la población objeto de estudio. Así mismo, se establecieron las técnicas especificando el instrumento a utilizar a fin de recolectar la información, presentando tanto la validez como confiabilidad de los instrumentos, los procedimientos de la investigación así como el plan de análisis de datos.

Enfoque y Método de Investigación

Para el desarrollo del estudio se consideró precisar el estrés que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe, Uribe, Departamento del Cesar, y desde esta perspectiva el actual estudio se orientó con un enfoque Positivista y utilizando el método cuantitativo-analítico, pues por medio del análisis se dispone a conocer las partes de un todo en la búsqueda de una realidad objetividad, fragmentando el problema en elementos simples, para proceder a la verificación con base en la teoría relacionada, lo cual conduce a la obtención de las variables. Una vez completado el análisis se procede a la síntesis para enmarcar la multiplicidad en un todo concreto.

Lo importante es aprehender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia; lo cual induce a observar

las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando. Cabe destacar ante lo expuesto que según Palella y Martins (2014, p.65), exponen que:

El positivismo no es más que el sentido común generalizado y sistematizado, sus principios fundamentales son: el rechazo a la metafísica y a toda preposición desvinculada de hechos constatados, el rechazo a los juicios de valor en cuanto no se apoyen en certezas y leyes científicas, así como la aceptación del empirismo como único medio para llevar a cabo observaciones sistemáticas y ciertas, con el fin de deducir conclusiones válidas.

En el mismo orden de ideas, la investigación se enmarcó dentro de este enfoque puesto que permitió la aplicación del método científico, y sistematización del presente estudio, partiendo de la formulación de problema he hipótesis, a su vez observaciones y mediciones ciertas, que llevaron a obtener conclusiones validas, pudiendo decir que el enfoque es positivista.

Po su parte Hurtado de Barrera (2012), señala que los estudios cuantitativos se basan en el razonamiento de cuantificar la realidad humana y frecuentemente le da relevancia a los cambios en el contexto, la función y valoración de los acontecimientos observables, es decir, aboga por el empleo de métodos cuantitativos, se realiza por medición cuántica controlada, los resultados, son sólidos e irrepetibles, ampliables y perfectibles por nuevas investigaciones.

Tipo de Investigación

Cada investigación es diferente de las otras, en función de los objetivos y las técnicas a aplicar para conseguirlos. Este estudio tuvo como propósito

arrojar información referente al estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar. En tal sentido para Pelekais, Raspa, Finol, Neuman y Carrasquero (2012), al momento de seleccionar el tipo de investigación del estudio, el autor debe considerar detalladamente no sólo la problemática planteada en el mismo sino también los objetivos ya sean generales o específicos pretendidos alcanzar al desarrollar la disertación en cuestión.

En atención a la forma de abordar el problema a través de una perspectiva o enfoque descriptivo, la presente investigación se planteó la medición de la variable Estrés Laboral. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014); señalan que las investigaciones de tipo descriptivo están orientadas a la recolección de información relacionada con el objeto de estudio y la descripción de los resultados en función de las variables que se estudian. Por lo tanto, su principal propósito es medir de manera independiente el comportamiento del Estrés Laboral, a fin de determinar sus características, si están o no vinculadas y como contribuye una de las categorías para el desarrollo de la otra.

En este orden de ideas, Chávez (2015), afirma que las investigaciones descriptivas son todas aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección. Por otra parte, Arias (2015), sostiene que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. En este sentido, se trata de describir las categorías determinadas que se desarrollan, como es el estrés y sus características, así como la actitud que asumen ante éstas los miembros de las Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Diseño de la Investigación

Al abordar el punto referido al diseño de investigación, Sabino (2015), afirma que se trata de un método específico, una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación y que nos indican las pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos. Es una estrategia general que el investigador determina una vez que se haya alcanzado claridad teórica y que orienta y esclarece las etapas que habrán de acometerse posteriormente.

Por su parte Tamayo y Tamayo (2014), señala que el diseño de una investigación determina la estructura a utilizar durante la ejecución de la misma, con el fin de obtener resultados confiables y poder llegar a una adecuada solución del problema planteado. En función de lo anterior, y en atención a los objetivos establecidos en el primer capítulo de este trabajo, para abordar la presente investigación se seleccionó un diseño no experimental, transeccional y de campo, siendo que se realizó sin manipular deliberadamente la variable de estudio, en este caso, Estrés Laboral.

Al respecto, Hernández y Cols. (2014), señalan que en los diseños no experimentales no se construye situación alguna, sino que deben observarse situaciones ya existentes, que no han sido provocadas por el investigador. Por su parte, Chávez (2008) refiere que estos estudios miden la variables sin manipuladas deliberadamente, observando los fenómenos tal y como se presenta en la realidad. Para Tamayo y Tamayo (2014), el diseño no experimental, es aquél que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

De igual forma, dado que se buscó dar respuesta a cada uno de los objetivos, por su naturaleza, el presente estudio se fundamenta en una

investigación transeccional. En tal sentido, de acuerdo al criterio de Chávez (2011), en una investigación de diseño transeccional, el objeto de estudio debe ser observado y descrito en un momento determinado, por tanto la medición debe hacerse en un solo momento y en un tiempo único.

Aunado a lo anterior, la actual investigación en cuanto a su diseño, también fue tipificada como transeccional o transversal. A este respecto, Chávez (2015), señala que las investigaciones transversales miden los criterios de uno a más grupos de unidades en un momento dado. Por su parte, Sabino (2015), afirma que los estudios de corte transversal, realizan un corte perpendicular de una situación y en un momento determinado. Por lo tanto, puede señalarse que el estudio tiene un diseño transversal o transeccional, pues la información se tomó en un momento único, durante la etapa de recolección de la información.

Adicionalmente, en previsión de la necesidad de recopilar información directamente en el escenario donde se encuentra el objeto de estudio, se optó por la modalidad de campo, la que es explicada por Chávez (2015), al abordar los estudios de campo, señala que son aquellos que permiten recolectar la información en el mismo sitio donde se desenvuelve el fenómeno que se investiga, coincidiendo de esta manera con lo manifestado por Sabino (2015), en cuanto al modo en que se recogen los datos, adicionando que los datos obtenidos provienen de fuentes primarias; en otras palabras, son datos obtenidos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso, sin intermediación de ninguna naturaleza.

Por su parte, Bavaresco (2014), afirma que la investigación de campo es aquella que tiene lugar el sitio donde se encuentra ubicado el objeto de estudio, permitiéndole al investigador el conocimiento más a fondo del problema, y consecuentemente, facilita el manejo de datos con más

seguridad. En este caso en concreto, el campo en el cual se desarrollaron las operaciones inherentes a la aplicación de instrumentos de recolección de datos, fue asumiendo al personal directivo, administrativo, docente y obrero, específicamente de Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Población

En la estadística se usa la palabra población para referirse no solo a personas si no a todos los elementos que han sido escogidos para su estudio y el término muestra se usa para describir una porción escogida de la población. En tal sentido, para comenzar se hace necesario indagar acerca de las definiciones expuestas por los autores en cuanto a universo, ahora bien el universo de la investigación, según Heinemann (2010), se define como el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o corresponden a una misma definición.

Asimismo, Cerda (2013), expresa que la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales fueron extensivas las conclusiones de la investigación. La población de acuerdo con Chávez (2015) es el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados, y está constituida por características o estratos que permiten distinguir los sujetos unos de otros.

Para Tamayo y Tamayo (2014) la población objeto de estudio es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de análisis poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. En relación a las unidades de análisis, y en referencia a lo planteado por Parra (2012) son las unidades informantes por medio de las cuales se obtiene la información.

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, el universo poblacional estuvo compuesto por el personal de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna, Municipio de San Diego, en el Departamento del Cesar, Colombia, debido a la accesibilidad que tiene el investigador respecto a los sujetos de investigación.

Cabe destacar que los elementos humanos citados anteriormente conforman el núcleo donde se pudo estudiar el estrés laboral, que para el caso estudiado fue abordado como un censo poblacional debido al número finito de la población, tal como lo refiere Méndez (2010); en este sentido las unidades informantes fueron los docentes de la institución educativa Rafael Uribe, Uribe; municipio Media Luna en el Departamento del Cesar.

Cuadro 2
Distribución de la Población

Institución Educativa Rafael Uribe Uribe	
Docentes de:	Personal
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos según Chávez (2007) son los medios que utiliza el investigador para decir el comportamiento o atributos de las variables. La recolección de la información

se realizó con base en la técnica de la encuesta y se seleccionó como instrumento el cuestionario. Para recolectar la información se aplicó una encuesta que, según Busot (2014), consiste en obtener la información a través de preguntas a otras personas, sin establecer un diálogo con el encuestado y el grado de interacción es menor, con el fin de medir la posición de los sujetos, con las variables de estudio.

Dentro de este orden de ideas, se realizó la técnica de la encuesta, donde se diseñó como instrumento un cuestionario. Al respecto Arias (2015), formula que es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin la intervención del encuestador.

Igualmente se señala que el cuestionario aplicado fue tipo escala Likert para la variable estrés laboral, con un sistema de preguntas cerradas que incluyeron los ítems necesarios para el estudio, que permitieron obtener la información requerida y de manera confidencial, como se explica a continuación.

En el mismo se incluyó en la primera parte la identificación de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, como institución que lo avala, identificación del investigador, población a la cual fue dirigido y el propósito del instrumento. En la segunda parte se presentaron las instrucciones generales para su aplicación. Finalmente, se exploran los aspectos generales vinculados con la variable de estudio, organizados por indicadores. Las preguntas del cuestionario estuvieron dirigidas al personal docente perteneciente a la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna, Municipio de San Diego, en el Departamento del Cesar, Colombia,

El instrumento tuvo cinco alternativas a saber: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, con una escala de valores del 5 al 1. Asimismo se indica que las preguntas en el cuestionario estuvieron direccionadas con la finalidad de obtener resultados exactos que ayuden a extraer la información necesaria que para analizar el estrés laboral y sus implicaciones en Instituciones Educativas Públicas de Colombia.

Ahora bien, el instrumento o cuestionario, estuvo conformado por treinta (30) Ítems de preguntas cerradas, tres (03) para cada indicador de la variable estrés laboral. La escala que se utilizara fue la tipo Likert, y se presenta en el cuadro 3, el cual se muestra a continuación.

Cuadro 3
Alternativas de Respuesta

Alternativas	Ponderación
Siempre (S)	5
Casi Siempre (CS)	4
A Veces (AV)	3
Casi Nunca (CS)	2
Nunca (N)	1

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Como se puede evidenciar en el cuadro 3, se muestran las opciones de respuestas que tuvo el personal encuestado, así como se visualizan las siglas de las mismas y la ponderación con la cual se realizó la tabla de doble entrada a desarrollar, tanto para la obtención de la confiabilidad como para la realización de las estadísticas descriptivas, con las cuales se analizaran los resultados.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Todo instrumento de recolección de datos, debe reunir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. La primera se refiere al grado en que un instrumento mide las variables que el investigador desea evaluar; mientras que la segunda, hace alusión al grado de congruencia con que se miden las variables.

En tal sentido, la validez que para Hernández y Cols. (2014), se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir, y en el mismo orden de ideas, Ballestrini (2013), expresa que la validez de un instrumento se consiguió a través de la revisión del mismo por jueces o testigos, es decir, con personas de gran experiencia en investigación a largo tiempo de servicio con conocimiento del caso inherente al problema en estudio.

Es por ello que una vez diseñado el instrumento se sometió a la validez de contenido. Para ello, se desarrolló un instrumento de validación, elaborado por el investigador, y que fue presentado a cinco (05) expertos vinculados a la docencia de la maestría en Ciencias de la Educación, conocedores de la temática a investigar. Estos realizaron las correcciones pertinentes a los ítems que presenten dificultad, ambigüedad o que no correspondan con lo que se busca investigar. Posterior a la evaluación del instrumento se corroboraron las sugerencias fundamentales propuestas. Correcciones de los ítems, 2, 4 7, 22 y 25.

Por otra parte, la confiabilidad de un instrumento según Hernández y Cols. (2014), se refiere al grado en que su aplicación es repetida al mismo sujeto u objeto, produce resultado iguales. Dado que el instrumento estará

compuesto por el escalamiento del Likert, el método para calcular su confiabilidad fue la prueba piloto, que es aplicar el instrumento a una población distinta a la estudiada, pero con características que le asemejan.

En opinión de Chávez (2007), la prueba piloto es la consistencia, la seguridad, el equilibrio del instrumento. Por ello, para estimar la confiabilidad de los ítems, se aplicó una prueba piloto en un número de sujetos de institutos similares al investigado, y una vez recopilada la información, se aplicó la fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach, utilizando para ello la siguiente fórmula:

$$r_{tt} = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

r_{tt} = Coeficiente de confiabilidad

K = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de los puntajes de cada ítems

S_t^2 = Varianza de los totales.

Al mismo tiempo los autores Hernández y Cols. (2014) manifiestan que éste coeficiente oscila entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 equivale a una confiabilidad nula, mientras que el coeficiente más cerca de 1, representa un alto nivel de confiabilidad. Para tales efectos, se presenta a continuación el cuadro 4, el cual refiere al baremo para la interpretación de la confiabilidad.

Cuadro 4 **Escala para la Valoración del Coeficiente de Confiabilidad**

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Hernández y Cols (2014)

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se utilizó, como antes se señaló, la fórmula de Alpha de Cronbach, donde para la obtención de la misma se efectuó una prueba piloto con veinte (20) sujetos, con las mismas características que la población del estudio. Una vez obtenidos los resultados de la confiabilidad, los mismos fueron cotejados con los datos presentados en el cuadro 4, correspondiente al baremo de interpretación se indica que la confiabilidad obtenida para la variable en estudio.

En tal sentido, al desarrollar la formula se obtuvo:

$$r = \frac{30}{30-1} \left[1 - \frac{24,31}{219*,73} \right] = \frac{30}{29} [1 - 0.11] = 1.03[0.89]$$

$$r = 0.92$$

Tratamiento Estadístico de los Datos

Para el análisis de esta investigación, se cuantificaron los datos en función de las frecuencias y porcentajes de los datos recolectados para posteriormente analizar el Estrés Laboral en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia. Es decir, que el análisis de los datos en este estudio,

se realizó aplicando la estadística descriptiva mediante el análisis frecuencial y porcentual de las alternativas seleccionadas por los sujetos de la investigación en el instrumento de recolección de datos y posterior ubicación en baremo.

Así, con base a los resultados obtenidos, se ubicaron las alternativas en la escala de valores seleccionada por el investigador, para indicar la categoría en la cual se situó la variable Estrés. De acuerdo al criterio de Arias (2015), se consideró el total de datos que resulta de multiplicar el número de sujetos por el número de ítems de cada indicador, realizándose el baremo correspondiente.

Cuadro 5
Baremo de Medición para la Variable Estrés Laboral

RANGO	SIGNIFICADO
$1,00 \leq X - 1,80$	No Impacta el Nivel de Estrés laboral
$1,81 \leq X - 2,60$	Muy Bajo el Nivel de Estrés laboral
$2,61 \leq X - 3,40$	Bajo Impacto del Nivel de Estrés laboral
$3,41 \leq X - 4,20$	Alto Impacto del Nivel de Estrés laboral
$4,21 \leq X - 5,00$	Muy Alto Impacto del Nivel de Estrés laboral

Fuente: Elaboración propia (2017)

Procedimiento de la Investigación

El proceso de la investigación fue llevado a cabo por etapas. Una vez seleccionado el problema, se procedió a la revisión teórica y a la selección del enfoque y método, así como los instrumentos adecuados para la recolección de los datos. Seguidamente, se desarrolló el título del estudio, el

cual fue avalado por el comité académico del programa de maestría en Ciencias de la Educación.

Seguidamente se procedió a la construcción de los capítulos a saber de la investigación, los cuales se describen a continuación;

Capítulo I. El Problema; contenido del planteamiento del problema, donde se desarrolló la variable en estudio en los diferentes ámbitos, seguidamente se construyó el objetivo general así como los específicos, justificación, desde las perspectivas teóricas, práctica, social y metodológica y finalmente la delimitación de la investigación.

Capítulo II. Marco teórico; en el cual se expusieron diferentes antecedentes de la variable objeto de estudio, las bases teóricas, generadas mediante las referencias bibliográficas actualizadas existentes, así mismo se estableció el sistema de variables, elaborándose posteriormente el cuadro de operacionalización de la variable, donde se indicaron las dimensiones e indicadores de estudio.

Capítulo III. Marco metodológico; donde se determinó el paradigma así como el tipo de la investigación, diseño utilizado, población así como las unidades de análisis y de observación objeto de estudio, seguidamente, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez e igualmente la confiabilidad de los instrumentos, técnicas de análisis y procedimiento de la investigación.

Capítulo IV. Análisis de Resultados presenta la compilación de datos recogidos a través del instrumento, así como su análisis estadístico, discusión de los resultados y la contrastación con la teórica manejada por los diferentes autores que soportan la presente investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y anexos respectivos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos diseñado para esta investigación, aplicado al personal docente del Instituto Educativo Rafael Uribe Uribe de Valledupar, en el Departamento del Cesar, Colombia, se obtuvieron los datos necesarios para su análisis. Los valores, fueron volcados en tablas de doble entrada que muestran los porcentajes calculados en cada ítem evaluado, calculando la frecuencia absoluta y relativa, así como la media de los indicadores, dimensiones y de la variable estudiada.

Procesamiento de los Datos

Tabla 1
Dimensión Tipos de Estrés Laboral

Alternativas de Respuesta ►►►		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo ►►		Muy Alto Impacto		Alto Impacto		Bajo Impacto		Muy Bajo Impacto		No Impacta				
Rango ►►		4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador ▼	Ítems	5		4		3		2		1				
		Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Eutrés	1 - 3	16	29,63	15	27,78	10	18,52	11	20,37	2	3,70	54	3,59	Alto Impacto
Distrés	4 - 6	14	25,93	16	29,63	10	18,52	13	24,07	1	1,85	54	3,54	Alto Impacto
TOTAL	1 - 6	30	27,78	31	28,70	20	18,52	24	22,22	3	2,78			
Promedio de la Dimensión	3,56													
Categoría de la Dimensión	Alto Impacto													

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Tal como puede observarse en la tabla 1, referida a la dimensión Tipos de Estrés Laboral, el indicador Eutrés presenta que la opción Muy Alto

Impacto ha obtenido el mayor número de respuestas (16), lo que representa el 29,63%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Alto Impacto con el 27,78%, Muy Bajo Impacto con el 20,37%, Bajo Impacto con el 18,52% y No Impacta con el 3,70%.

Igualmente, el indicador Distrés, muestra que la opción Alto Impacto tiene el mayor número de respuestas (16), representando el 29,63%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Muy Alto Impacto con el 25,93%, Muy Bajo Impacto con el 24,07%, Bajo Impacto con el 18,52% y No Impacta con el 1,85%.

Los resultados de la investigación arrojan un promedio de 3,56, determinando que la dimensión Tipos de Estrés Laboral se encuentra en la categoría Alto Impacto en el nivel del estrés laboral, según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Tabla 2
Dimensión Factores del Estrés laboral

Alternativas de Respuesta ▶▶▶		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo ▶▶		Muy Alto Impacto		Alto Impacto		Bajo Impacto		Muy Bajo Impacto		No Impacta				
Rango ▶▶		4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador	Ítems	5		4		3		2		1				
		Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Ambiente Laboral	7 - 9	13	24,07	14	25,93	16	29,63	10	18,52	1	1,85	54	3,52	Alto Impacto
Exigencias de la Tarea	10 - 12	5	9,26	24	44,44	16	29,63	8	14,81	1	1,85	54	3,44	Alto Impacto
Exigencias de la Función	13 - 15	18	33,33	17	31,48	11	20,37	7	12,96	1	1,85	54	3,81	Alto Impacto
Inestabilidad Laboral	16 - 18	19	35,19	24	44,44	7	12,96	3	5,56	1	1,85	54	4,06	Alto Impacto
TOTAL	7 - 18	55	25,46	79	36,57	50	23,15	28	12,96	4	1,85			
Promedio de la Dimensión	3,71													
Categoría de la Dimensión	Alto Impacto													

Fuente: Elaboración Propia (2017)

A continuación, en la tabla 2, que detalla a la dimensión Factores del Estrés Laboral, el indicador Ambiente Laboral muestra que la opción Bajo Impacto muestra el mayor número de respuestas (16), representando el 29,63%. A continuación, los encuestados han respondido Alto Impacto con el 25,93%, Muy Alto Impacto con el 24,07%, Muy Bajo Impacto con el 18,52% y No Impacta con el 1,85%.

Con respecto al indicador Exigencias de la Tarea, presenta que la opción Bajo Impacto muestra el mayor número de respuestas (24), lo que representa el 29,63%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Alto Impacto con el 25,93%, Muy Alto Impacto con el 24,07%, Muy Bajo Impacto con el 18,52% y No Impacta con el 1,85%.

A continuación, los encuestados han respondido que el indicador Exigencias de la Función muestra que opción Muy Alto Impacto como la que ofrece el mayor número de respuestas (18), es decir, el 33,33%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en Alto Impacto con el 31,48%, Bajo Impacto con el 20,37%, Muy Bajo Impacto con el 12,96% y No Impacta con el 1,85%.

Por otra parte, el indicador Inestabilidad Laboral indica que la opción Alto Impacto presenta el mayor número de respuestas (24), lo que representa el 44,44%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Muy Alto Impacto con el 35,19%, Bajo Impacto con el 12,96%, Muy Bajo Impacto con el 5,56% y No Impacta con el 1,85%.

Los mencionados resultados arrojan un promedio de 3,71, indicando que la dimensión Factores del Estrés Laboral se ubica en la categoría Alto Impacto en el nivel del estrés laboral, según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Tabla 3
Dimensión Consecuencias del Estrés laboral

Alternativas de Respuesta ▶▶▶		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo ▶▶		Muy Alto Impacto		Alto Impacto		Bajo Impacto		Muy Bajo Impacto		No Impacta				
Rango ▶▶		4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador ▼	Ítems	5		4		3		2		1				
		Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Fisiológicas	19 - 21	30	55,56	16	29,63	4	7,41	3	5,56	1	1,85	54	4,31	Muy Alto Impacto
Psicológicas	22 - 24	23	42,59	15	27,78	10	18,52	5	9,26	1	1,85	54	4,00	Alto Impacto
Conductuales	25 - 27	31	57,41	11	20,37	7	12,96	3	5,56	2	3,70	54	4,22	Muy Alto Impacto
Organizacionales	28 - 30	27	50,00	12	22,22	7	12,96	6	11,11	2	3,70	54	4,04	Alto Impacto
TOTAL	19 - 30	111	51,39	54	25,00	28	12,96	17	7,87	6	2,78			
Promedio de la Dimensión	4,14													
Categoría de la Dimensión	Alto Impacto													

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Con relación a la información expresada en la tabla 3, referida a la dimensión Consecuencias del Estrés Laboral, el indicador Fisiológicas presenta que la opción Muy Alto Impacto tiene el mayor número de respuestas (30), es decir, el 55,56%. Seguidamente, los entrevistados han respondido Alto Impacto con el 29,63%, Bajo Impacto con el 7,41%, Muy Bajo Impacto con el 5,56% y No Impacta con el 1,85%.

Igualmente, el indicador Psicológicas, revela que la opción Muy Alto Impacto tiene el mayor número de respuestas (23), representando el 42,59%. A continuación, los encuestados han respondido Alto Impacto con el 27,78%, Bajo Impacto con el 18,52%, Muy Bajo Impacto con el 9,26% y No Impacta con el 1,85%.

Del mismo modo, las respuestas señalan que el indicador Conductuales presenta que la opción Muy Alto Impacto tiene el mayor número de

respuestas (31), lo que representa el 57,41%. Posteriormente, las respuestas de los encuestados se ubican en Alto Impacto con el 20,37%, Bajo Impacto con el 12,96%, Muy Bajo Impacto con el 5,56% y No Impacta con el 3,70%.

Igualmente, el indicador Organizacionales revela que la opción Muy Alto Impacto ha obtenido el mayor número de respuestas (27), es decir, el 50,00%. A continuación, los encuestados han respondido Alto Impacto con el 22,22%, Bajo Impacto con el 12,96%, Muy Bajo Impacto con el 11,11% y No Impacta con el 3,70%.

Estos resultados arrojan un promedio de 4,14, ubicando a la dimensión Consecuencias del Estrés Laboral en la categoría de Alto Impacto en el nivel del estrés laboral según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Tabla 4
Variable Estrés Laboral

Alternativas de Respuesta ▶▶▶		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo ▶▶		Muy Alto Impacto		Alto Impacto		Bajo Impacto		Muy Bajo Impacto		No Impacta				
Rango ▶▶		4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador ▼	Ítems	5		4		3		2		1				
		Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Tipos de Estrés Laboral	1 - 6	30	27,78	31	28,70	20	18,52	24	22,22	3	2,78	108	3,56	Alto Impacto
Factores del Estrés Laboral	7 - 18	55	25,46	79	36,57	50	23,15	28	12,96	4	1,85	216	3,71	Alto Impacto
Consecuencias del Estrés Laboral	19 - 30	111	51,39	54	25,00	28	12,96	17	7,87	6	2,78	216	4,14	Alto Impacto
TOTAL	13 - 42	196	36,30	164	30,37	98	18,15	69	12,78	13	2,41			
Promedio de la Dimensión	3,85													
Categoría de la Dimensión	Alto Impacto													

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Finalmente, se observa la tabla 4, que muestra los resultados de la variable Estrés Laboral, la dimensión Tipos de Estrés Laboral muestra que la opción Alto Impacto ha obtenido el mayor número de respuestas (31), es

decir, el 28,70%. Seguidamente, los entrevistados han respondido Muy Alto Impacto con el 27,78%, Muy Bajo Impacto con el 22,22%, Bajo Impacto con el 18,52% y No Impacta con el 2,78%.

En cuanto a la dimensión Factores del Estrés Laboral, presenta que la opción Alto Impacto tiene el mayor número de respuestas (79), representando el 36,57%. Posteriormente, las respuestas de los encuestados se ubican en Muy Alto Impacto con el 25,46%, Bajo Impacto con el 23,15%, Muy Bajo Impacto con el 12,96% y No Impacta con el 1,85%.

Seguidamente, el análisis muestra que la dimensión Consecuencias del Estrés Laboral ha obtenido el mayor número de respuestas en la opción Muy Alto Impacto con un total de 111, es decir, el 51,39%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en la opción Alto Impacto con el 25,00%, Bajo Impacto con el 12,96%, Muy Bajo Impacto con el 7,87% y No Impacta con el 2,78%.

En resumen, los datos anteriores muestran que un promedio de 3,85, colocando a la variable Estrés Laboral dentro de la categoría Alto Impacto en el nivel del estrés laboral, según el baremo que ha sido construido para tal fin y detallado en el capítulo 3.

Discusión de los Resultados.

Tomando en cuenta el análisis realizado a las variables objeto de estudio, conjuntamente con sus dimensiones e indicadores, se procedió a realizar las posibles coincidencias o contraposiciones encontradas al comparar estos resultados con las teorías examinadas durante la investigación. La discusión de los resultados consiste en confrontar los

hallazgos obtenidos a partir del instrumento de recolección de datos con los planteamientos de las bases teóricas de los diferentes autores consultados y que son el origen de la operacionalización de las variables objeto de estudio.

En cuanto al objetivo relacionado con Caracterizar los tipos de estrés laboral en Instituciones Educativas Públicas del Departamento del Cesar, en atención a la dimensión Tipos de Estrés Laboral, el indicador Eustrés presentó que los sujetos encuestados manifestaron que casi nunca son motivados en su trabajo para culminar con éxito las labores docentes; pocas veces se concentran en incrementar su rendimiento para el logro de las metas establecidas por la institución. Asimismo, poco se esfuerzan de manera entusiasta para responder a los retos de sus funciones dentro de la Institución.

Los resultados reflejan coincidencia con lo señalado por Campos (2012), para quien el eustrés es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera la sal de la vida, ya que constituye con frecuencia una alternativa frente al aburrimiento e indiferencia, proporciona motivación y energía para enfrentar los obstáculos que podrían dañar la felicidad y autoestima.

Por otra parte, el indicador Distrés, se mostró con Alto Impacto, al referirse la población en estudio que casi nunca en la institución les imponen tareas que ocasionan sobrecarga laboral. Las exigencias de la institución en la función docente les generan ansiedad y en la institución el ambiente de trabajo le genera incertidumbre.

De la misma forma, estos resultados presentan coincidencias con lo señalado por Posé (2012), quien considera que si se está ante demandas excesivas, intensas y prolongadas del entorno, aún agradables en algunos

casos superando en muchas ocasiones la capacidad de resistencia y adaptación del organismo se está en presencia del distrés o mal estrés laboral. En este negativo, sino solo energía que se encuentra en proceso de adaptación, cuando por lo general las personas se refieren a los efectos negativos del estrés laboral se están refiriendo al distrés o estrés laboral desagradable.

Los resultados de la investigación determinaron que la dimensión Tipos de Estrés Laboral se encuentra en la categoría Alto Impacto en el nivel del estrés laboral, coincidiendo los resultados obtenidos por la población encuestada con Fernández (2011), quien señala que la relevancia de la información de los procesos productivos precisa esfuerzo mental tareas las cuales tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular, sumado a ello el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

Con respecto a Identificar los factores del estrés laboral en Instituciones Educativas Públicas del Departamento del Cesar, en la tabla que detalla a la dimensión Factores del Estrés Laboral, el indicador Ambiente Laboral muestra la opción Bajo Impacto. De acuerdo a las respuestas dadas por los encuestados, casi siempre al finalizar la jornada laboral manifiestan problemas de salud. Consideran que las condiciones laborales no son óptimas para desarrollar sus tareas, y que el ambiente laboral donde desarrolla sus actividades docentes, no están acordes con las exigencias de la institución.

Por lo tanto, estos resultados presentan coincidencias con los aporte teóricos de Morillo (2013) quien plantea que el ambiente laboral lo conforma los elementos o grupo de ellos presentes en las condiciones de trabajo

planteadas por la organización que de alguna manera pueden incidir o afectar la salud del trabajador. Es por esto, que cuando se produce alguna alteración en la salud de los trabajadores no debería ser atribuida a una sola causa, deberían contemplarse un conjunto de factores que estarían también influyendo perjudicando a los mismos.

Con respecto al indicador Exigencias de la Tarea, se presentó con Bajo Impacto al mostrarse en las respuestas de los encuestados, que éstos consideran que las tareas docentes que ejecuta están pocos acordes al estándar exigido por la institución; asimismo, las condiciones laborales responden al proceso de enseñanza –aprendizaje. Por otra parte, la institución propicia condiciones laborales estresantes para el docente.

Coincidiendo con lo señalado por Robbins y DeCenzo (2012) para quienes la exigencia de la tarea se refiere al trabajo del empleado. En efecto, en este se incluyen el diseño del puesto de la persona, las condiciones laborales así como la distribución física. En consecuencia, a mayor interdependencia exista entre las tareas que realiza un empleado y las de los otros, muy probablemente se esté abonando el camino para la aparición del estrés laboral. Lo contrario, es decir la autonomía en la realización de las tareas suele reducir el estrés laboral o al menos lo lleva a niveles de estrés laboral positivo o eustrés.

Por otra parte, según los en las Exigencias de la Función se muestra con Muy Alto Impacto, al considerarse que casi siempre en la Institución se presentan conflictos por no cubrir las exigencias laborales como docente. Tampoco se satisface las expectativas como docente ni se percibe ambigüedad en las funciones asignadas al docente.

Resultados que coinciden con lo expresado por Robbins y DeCenzo (2012) quienes señalan que dentro de esta exigencia se incluyen los

conflictos de la función donde el estrés laboral inducido puede ocurrir cuando las expectativas laborales son difíciles de conciliar o satisfacer, es decir dos aspectos del trabajo son incompatibles entre sí. En esta perspectiva, las exigencias de la función se refieren a las presiones impuestas al empleado con respecto a su rol concreto en la organización. Sucede pues que ese peso con respecto a la función se refiere a lo que se espera haga el trabajador haga más de lo que debe hacer aun cuando no tiene el tiempo para hacerlo.

Por otra parte, el indicador Inestabilidad Laboral se muestra con Alto Impacto al contactarse que algunas veces en la institución se garantiza la estabilidad laboral a los docentes. Es por ello que la inestabilidad produce malestar en el personal; además poco se recibe instrucciones precisas de las coordinaciones docentes.

Motivo por el cual, los resultados coincide con lo señalado por Leibovich y Schuffer (2015) para quienes la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador a través de uno de los canales de expresión: el malestar, sobre todo si existe un desajuste entre el nivel de instrucción y la tarea que realiza. A su vez, se ha corroborado que la inestabilidad laboral y el malestar que genera la misma, produce altos niveles de tensión psicológica en el trabajador.

Los anteriores resultados indican que los Factores del Estrés Laboral se ubican en la categoría Alto Impacto. Coincidiendo con Robbins y DeCenzo (2012) quienes señalan que en las organizaciones existen numerosos factores que pueden producir estrés laboral, a los que llama factores estresantes. Otros autores por su parte los denominan agentes o factores estresores. En todo caso, estos factores o agentes que inciden o causan estrés laboral, tienen relación con lo expuesto en párrafos anteriores, es decir

tiene que ver con las demandas de la situación (ambiente laboral) y las características de cada individuo.

Con relación al objetivo vinculado con Describir las consecuencias del estrés laboral en Instituciones Educativas Públicas del Departamento del Cesar, con relación a la información referida a la dimensión Consecuencias del Estrés Laboral, el indicador Fisiológicas se presentó con Muy Alto Impacto. Debido a que los encuestados señalaron que casi siempre suelen tener problemas de sueño cuando termina su jornada laboral, también presentan problemas cardiovasculares como consecuencia de un estrés laboral intenso y cuando la institución exige asignándole mayor carga laboral, evidencian trastornos gástricos.

Estos resultados tienen coincidencia con lo expresado por Del Hoyo (2013), al señalar que la activación psicofisiológica sostenida lleva a un abuso funcional y posteriormente a cambios estructurales así como a la brusquedad de eventos clínicos en personas con tendencia a enfermedades crónicas o predisposición para ello. Al respecto, trastornos como cefalea, insomnio, falta de apetito, inmunológicos como gripe, herpes, entre otros.

Igualmente, el indicador Psicológicas, se reveló de Muy Alto Impacto al señalar la población del estudio que casi siempre suelen mantenerse con estados depresivos en su sitio de trabajo. Cuando debe asumir una decisión relacionada con sus actividades docentes manifiestas estado de nerviosismo; y que también suelen desconcentrarse en la ejecución de sus actividades docentes en la institución.

Dichos resultados, demuestran coincidencias con los aportes teóricos entre los efectos emocionales o psicológicos negativos explicados por Hellriegel y Slocum (2011) producidos por la activación reiterada de la

respuesta de estrés laboral estarían la ira, la ansiedad, la depresión, la baja autoestima, el nerviosismo, la irritabilidad, resentimiento hacia la supervisión y el descontento en el trabajo. De igual manera, el funcionamiento intelectual deficiente, es decir incapacidad para concentrarse y tomar decisiones.

Por otra parte, las respuestas señalan en el indicador Conductuales se presentó con Muy Alto Impacto, al considerarse que casi siempre el exceso de trabajo produce una baja en la productividad como docente. Siempre sienten dificultad para comunicarse con sus compañeros de trabajo en la Institución; y consideran que luego de una jornada laboral fuerte, se produce ausentismo de los docentes en la institución.

Resultados que concuerdan con Hellriegel (2011) quien afirma que, entre las consecuencias conductuales del estrés laboral, se encuentra, el mal desempeño, ausentismo, altos índices de accidentes, rotación, consumo en exceso de alcohol y drogas, comportamientos impulsivos y dificultad en las comunicaciones, lo cual pudiera ser perjudicial para el individuo como para la organización.

Igualmente, el indicador Organizacionales se reveló con Muy Alto Impacto al considerar los encuestados que casi siempre se ausentan en su trabajo, también consideran que tienen baja productividad en su desempeño como docente y que sienten que el tiempo no les alcanza para desarrollar las tareas planificadas en el día.

Razón esta, en considerar que los resultados coinciden con Hellriegel y Slocum (2011) quienes señalan que el estrés laboral es un tema real para las personas y para las organizaciones. La afirmación de los autores anteriormente mencionados permite señalar que el estrés laboral puede influir también negativamente en la productividad laboral, el desempeño y

algo sumamente importante dentro de una organización como las relaciones interpersonales.

Los resultados arrojaron que las Consecuencias del Estrés Laboral en estas instituciones se encuentran en Alto Impacto en el nivel del estrés laboral. Por consiguiente, concuerda con lo expresado por Otero (2011) al señalar que las consecuencias del estrés laboral han sido investigadas y teorizadas en los últimos tiempos debido al impacto negativo en la salud que incide tanto a nivel individual como organizacional. En otras palabras, los individuos se ven afectados negativamente por el estrés laboral principalmente en sus relaciones interpersonales como también en el desempeño y productividad laboral, afectando por ende, el ambiente laboral.

En referencia al objetivo general, planteado para Determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, los resultados muestran que los Tipos de Estrés Laboral muestran un Alto Impacto. En cuanto a los Factores del Estrés Laboral, se presenta también con un Alto Impacto. Mientras que las Consecuencias del Estrés Laboral se presenta con Muy Alto Impacto. En resumen, los datos anteriores colocan a la variable Estrés Laboral dentro de la categoría Alto Impacto en el nivel del estrés laboral.

Según Díaz Zazo (2010), el efecto del estrés laboral se produce cuando la carga de trabajo es tal, a nivel físico o psíquico, que desborda la capacidad o el esfuerzo del trabajador para adaptarse a las exigencias del entorno de trabajo. Por su parte, Del Hoyo (2012) refiere que el estrés es un mecanismo programado genéticamente en nuestros antecesores para ayudarlos a combatir y/o huir de las amenazas de su entorno. Este mecanismo hace que se incremente la producción de las dos hormonas

necesarias para la actividad física, aumentando nuestro ritmo cardiaco, la presión sanguínea y el metabolismo además de otra serie de elementos del individuo.

CONCLUSIONES

Luego de haber cumplido con el proceso de recolección, análisis y discusión de la información obtenida del personal docente del Instituto Educativo Rafael Uribe Uribe de Valledupar, en el Departamento del Cesar, Colombia y tomando en consideración al enunciado de cada uno de los objetivos específicos propuestos en la presente investigación, se procede a emitir las conclusiones, las cuales responden a la interrogante formulada en el primer capítulo.

En relación al objetivo sobre Identificar el tipo de estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, se concluyó que los docentes del estudio casi nunca son motivados en su trabajo para culminar con éxito las labores docentes; pocas veces se concentran en incrementar su rendimiento para el logro de las metas establecidas por la institución. Asimismo, poco se esfuerzan de manera entusiasta para responder a los retos de sus funciones dentro de la Institución; casi siempre en la institución les imponen tareas que ocasionan sobrecarga laboral. Las exigencias de la institución en la función docente les generan ansiedad y el ambiente de trabajo le genera incertidumbre.

En cuanto a Caracterizar los factores del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, se concluyó que el Ambiente Laboral es de Bajo Impacto; puesto que, casi siempre al finalizar la jornada laboral manifiestan problemas de salud. Consideran que las condiciones laborales no son óptimas para desarrollar sus tareas docentes.

También se concluye que las Exigencias de la Tarea, son Bajo Impacto al mostrarse al considerarse que las tareas docentes que ejecuta están pocos acordes al estándar exigido por la institución; asimismo, las condiciones laborales no responden al proceso de enseñanza –aprendizaje. Por otra parte, la institución propicia condiciones laborales estresantes para el docente, casi siempre en la Institución se presentan conflictos por no cubrir las exigencias laborales como docente. Se indica que los Factores del Estrés Laboral son Alto Impacto.

En referencia al objetivo vinculado con Describir las consecuencias del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, se concluyó que las consecuencias Fisiológicas son de Muy Alto Impacto, debido a que casi siempre suelen tener problemas de sueño cuando termina su jornada laboral, también presentan problemas cardiovasculares como consecuencia de un estrés laboral intenso y cuando la institución exige asignándole mayor carga laboral, evidencian trastornos gástricos.

Igualmente, se concluyó que el indicador Psicológicas, es de Muy Alto Impacto puesto que casi siempre suelen mantenerse con estados depresivos en su sitio de trabajo. Cuando debe asumir una decisión relacionada con sus actividades docentes manifiestan estado de nerviosismo. Asimismo, casi siempre el exceso de trabajo les produce una baja en la productividad como docente. Siempre sienten dificultad para comunicarse con sus compañeros de trabajo en la Institución; se ausentan en su trabajo, consideran que tienen baja productividad en su desempeño como docente. Por lo tanto, las Consecuencias del Estrés Laboral en estas instituciones son de Alto Impacto en el nivel del estrés laboral.

Dando respuesta al objetivo general, referido a Determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, se concluye que los Tipos de Estrés Laboral y los Factores del Estrés Laboral, se presentan con un Alto Impacto. Mientras que las Consecuencias del Estrés Laboral se presenta con Muy Alto Impacto. Por lo tanto, el Estrés Laboral presente en los docentes del estudio es de Alto Impacto.

RECOMENDACIONES

En atención a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, y de acuerdo a las conclusiones generadas para cada uno de los objetivos planteados, se presentan a continuación las recomendaciones a los aspectos que pueden convertirse en debilidades si no se toman los correctivos necesarios para su mejoramiento y a la optimización de las fortalezas como una forma de asegurar su prevalencia en el contexto estudiado.

Sobre el objetivo relacionado con Caracterizar los tipos de estrés laboral en Instituciones Educativas Públicas del Departamento del Cesar, se recomienda:

- Motivar a los docentes para culminar con éxito sus labores, atreves de talleres de sensibilización con duración de 32 horas dirigido a todo el personal.
- Proponer capacitación sobre el trabajo en equipo para lograr el entusiasmo y responder a los retos de las funciones dentro de la Institución.
- Evitar imponer tareas que ocasionan sobrecarga laboral, que generen ansiedad e incertidumbre, estableciendo talleres de planificación de tareas.

En cuanto a al segundo objetivo específico, Identificar los factores del estrés laboral en Instituciones Educativas Públicas del Departamento del Cesar, se recomienda:

- Evitar exceso de trabajo, asignando una mejor distribución de la carga horaria.

- Considerar las condiciones laborales para desarrollar las tareas, a través de un ambiente laboral donde se desarrolle actividades docentes, acordes con las exigencias de la institución.

- Considerar que las tareas docentes se ejecuten acordes al estándar exigido por la institución, mediante la puesta en marcha de un plan gestor de acción docente.

- Buscar que las condiciones laborales respondan al proceso de enseñanza –aprendizaje, mediante el afianzamiento de una buena área de trabajo.

Con relación al objetivo específico vinculado con Describir las consecuencias del estrés laboral en Instituciones Educativas Públicas del Departamento del Cesar, se recomienda:

- Evitar la exigencia de mayor carga laboral a la normal, mediante la puesta en marcha de un plan de trabajo académico.

- Lograr ambientes laborales agradables y pocos estresantes para evitar tener problemas de desgaste emocional cuando termina la jornada laboral, problemas cardiovasculares o gástricos.

- Delegar funciones constantemente, para que el docente asuma una decisión relacionada con sus actividades docentes sin generarle nerviosismo.

- Evitar el exceso de trabajo que produce la baja en la productividad como docente, manejando una buena clasificación y asignación de actividades académicas a cada docente.

- Facilitar una buena comunicación con todo el personal de la Institución; para evitar ausentismo laboral, haciendo uso de un proceso comunicacional en toda la institución.

Finalmente, en cuanto al objetivo general en el cual se buscaba Determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, se recomienda:

- Evitar la carga de trabajo, a nivel físico o psíquico, que desborde la capacidad o el esfuerzo del trabajador para adaptarse a las exigencias del entorno de trabajo, mediante el uso de un plan académico planificado y estructurado.

- Ayudar a combatir y/o huir de las amenazas del entorno. Este mecanismo hace que se incremente la producción de las dos hormonas necesarias para la actividad física, aumentando el ritmo cardiaco, la presión sanguínea y el metabolismo además de otra serie de elementos del individuo.

- Sugerir cumplir con las recomendaciones ofrecidas en cada uno de los objetivos específicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2011). Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias. Editorial: Granica. S.A.
- Arias (2015) El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. Caracas, Venezuela. Episteme, CA
- Ballestrini, M. (2013). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas- Venezuela: Editorial Servicio.
- Bavaresco (2014). Introducción a la Investigación. Venezuela Maracaibo. EdiLUZ.
- Busot, J. (2014) Técnicas de Investigación Social: Teoría y Ejercicios. España: Paraninfo.
- Campos, P. (2012). Más Allá del Estrés. Ediciones Morada. Madrid, España.
- Cerda, C. (2013). Metodología de la Investigación: para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Pearson Educación. España.
- Chávez, N. (2015) Introducción a la Investigación Educativa. ARS Gráfica. Maracaibo
- Del Hoyo, M.A. (2012). Estrés Laboral. Editorial Norma, S.A. Colombia.
- Díaz Zazo, P. (2010). Prevención Laboral. PCPI Seguridad y salud laboral. Editorial Paraninfo.
- Dolan, S., García, S. y Diez-Piñol, M. (2010). Estrés, auto-estima y trabajo.. McGraw-Hill. México.
- Fernández, E. (2011). Administración de Empresas: un enfoque interdisciplinar. Editorial Paraninfo

- Gibson, P. (2013). Las Organizaciones, Estructuras y Procesos. México: Mc Graw Hill.
- Guevara, A., Sánchez, C. y Parra, L. (2015). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, [S.I.], v. 4, n. 4, p. 30-32, jun. 2015. ISSN 2322-634X. Disponible en: <<http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/127>>. [Fecha de consulta: 15/09/17]
- Heinemann, K. (2010). Introducción a la Metodología de la Investigación. McGraw Hill. Colombia.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W., (2011). Comportamiento Organizacional. Cengage Learning Latin América
- Hellriegel, J. S. (2011). Administración. Editorial: Thomson Learning.
- Hernán, A. (2012). El Estrés en las Mujeres Trabajadoras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Venezuela.
- Hernández, C Fernández, R y Baptista, P (2014) Metodología de la Investigación. Mc Graw-Hill
- Herrera, S. (2015). Organización y Toma de Decisiones. Tratado de Gerencia. Santa fe de Bogotá. American Press Service.
- Hurtado de Barrera, J. (2012) Metodología de la Investigación Holística. Servicios y Proyecciones para América Latina (SYPAL). Caracas Venezuela
- Injoque-Ricle, I. (2014). Inestabilidad Laboral. Editorial Pretince Hall Hispanoamericana. México.
- Labrador, F.J. (2011). El Estrés. Nuevas Técnicas para su Control. Ed. Lex Nova. España.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (2011). Estrés y Procesos Cognitivos. Editorial Martínez Roca. Barcelona
- Leibovich, N. y Schuffer, M. (2015). Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral. Editorial Mc Graw Hifl. España

- Llaneza, F. (2014). Ergonomía y Psicología Aplicada. Ed. Lex Nova.
- Morillo, H. (2013) Fundamentos de Administración. Trillas. México
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). <http://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>. Documento en Línea. Consultado: 16/09/17
- Organización Mundial de la Salud (2014). Protección de la salud de los trabajadores. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>. Consulta: 16/09/17
- Otero, J. (2011). Estrés Laboral y Burnout en Profesores de Enseñanza Secundaria. Editorial McGraw Hill. España
- Parella, S. y Martins, F. (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.
- Parra O. (2012). Guía de Muestreo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad del Zulia. Ediluz.
- Pelekais, C; Raspa, P; Finol, M; Neuman, N; Carrasquero, E. (2012). El ABC de la Investigación. Editorial Astro Data, S.A. Maracaibo, Venezuela.
- Posé, C. (2012). Estrés y Procesos Cognitivos. Narcea Ediciones, Madrid.
- Robbins, S. (2014). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2012). Fundamentos de Administración. México: Pearson Educación.
- Sabino, C. (2015). El Proceso de Investigación. Panamericana Editorial. Santafé de Bogotá - Colombia.
- Saltijeral, M. y Ramos, LL. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. Revista de Salud Mental. Año 2015, No. 5
- Sieglin, V., Ramos, M.E.. (2007). Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey. Revista Mexicana de Sociología

[en línea] 2007, 69 (Julio-Septiembre): Disponible en:<<http://w.redalyc.org/articulo.oa?id=32112593005>> ISSN 0188-2503. [Fecha de consulta: 30/05/17]

Tamayo y Tamayo, M (2014). El proceso de la investigación científica. México. Limusa.



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR EN COLOMBIA**

ANEXO

A. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Colombia, diciembre de 2017

Estimado Profesor (a): _____

Estimado (a): **Validador**

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en el proceso de revisión y validación del instrumento que ha sido elaborado con el fin de obtener información para abordar, la investigación denominada: **ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS COLOMBIANAS**

Para la validación del instrumento se consideran los aspectos como la pertinencia de las preguntas formuladas respecto a los objetivos, dimensiones e indicadores planteados en la operacionalización de las variables objeto de estudio, así como la secuencia o redacción.

En este sentido agradezco su buena disposición y dedicación en la revisión de cada uno de los ítems, efectuando todos los juicios y recomendaciones a que hubiere lugar con el fin de mejorar el instrumento.

Atentamente,

Augusto Alario Montero

1. DATOS DEL VALIDADOR(A)

Nombres y Apellidos	
Identificación	
Estudios	
Pregrado	Postgrado
Institución donde labora	
Cargo que ocupa	
Contacto	
Celular	Email

2. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Estrés Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas Colombianas

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el tipo de estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.

Caracterizar los factores del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.

Describir las consecuencias del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.

4. SISTEMA DE VARIABLE.

4.1. Definición Nominal.

Estrés Laboral

4.2. Definición Conceptual.

En la necesidad de establecer la conceptualización del aspecto del estrés, se dispondrá del postulado de Díaz Zazo (2010), quien argumenta que se trata de un efecto producido por la carga de trabajo a nivel físico o psíquico el cual desborda la capacidad o el esfuerzo del trabajador para adaptarse.

4.3. Definición Operacional.

Operacionalmente, la variable estrés laboral se midió a través de los dimensiones Tipos, Factores y Consecuencias del estrés laboral, conjuntamente con sus indicadores; eútres, distres, ambiente laboral, exigencias la tarea, exigencias de la función, inestabilidad laboral, fisiológicas, psicológicas, conductuales, y organizacionales , las cuales fueron evaluadas a través de un instrumento basado en la técnica del cuestionario diseñado por el investigador para ser aplicado a la población seleccionada.

Cuadro 1
Operacionalización de la Variable

OBJETIVO GENERAL	Determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Identificar el tipo de estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar	Estrés Laboral	Tipos de Estrés Laboral	Eutrés	1 – 3
			Distrés	4 – 6
Caracterizar los factores del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar		Factores del Estrés Laboral	Ambiente Laboral	7 – 9
			Exigencias de la Tarea	10 – 12
			Exigencias de la Función	13 – 15
			Inestabilidad Laboral	16 – 18
Describir las consecuencias del estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar	Consecuencias del Estrés Laboral	Fisiológicas	19 – 21	
		Psicológicas	22 – 24	
		Conductuales	25 – 27	
		Organizacionales	28 – 30	

Fuente: Elaboración Propia (2017)

5. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del estudio se considera precisar el estrés laboral en docentes de instituciones de educación pública en el departamento del Cesar, y desde esta perspectiva el actual estudio cuenta con un enfoque Positivista y el método utilizado en el Cuantitativo. Igualmente se indica que

en este estudio, el método seleccionado es el analítico; pues por medio del análisis se dispone a conocer las partes de un todo en la búsqueda de una realidad objetividad, fragmentando el problema en elementos simples, para proceder a la verificación con base en la teoría relacionada, lo cual conduce a la obtención de las variables. Una vez completado el análisis se procede a la síntesis para enmarcar la multiplicidad en un todo concreto.

6. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En atención a la forma de abordar el problema a través de una perspectiva o enfoque descriptivo, la presente investigación se plantea la medición de la variable estrés laboral. En este sentido, se puede establecer que la investigación se plantea como un estudio de tipo descriptivo. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014); señalan que las investigaciones de tipo descriptivo están orientadas a la recolección de información relacionada con el objeto de estudio y la descripción de los resultados en función de las variables que se estudian. Por lo tanto, su principal propósito es medir de manera independiente el comportamiento del estrés laboral, a fin de determinar sus características, si están o no vinculadas y como contribuye una de las categorías para el desarrollo de la otra.

En cuanto al diseño, se buscará dar respuesta a cada uno de los objetivos (general y específicos), que por su naturaleza se fundamentan en una investigación transeccional así mismo, existe la necesidad de recolectar información directamente de campo por tener esta investigación un objetivo donde se recolectara información de manera intencional. En este orden de ideas, explica Sabino (2015), al diseñarse como un estudio no experimental.

7. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para Tamayo y Tamayo (2014) la población objeto de estudio como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de análisis poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. En relación a las unidades de análisis, y en referencia a lo planteado por Parra (2012) son las unidades informantes por medio de las cuales se obtiene la información.

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, el universo poblacional estará compuesto por el personal docente de las Escuelas Públicas Colombianas, tomándose como muestra intencional al del Instituto Educativo Rafael Uribe Uribe de Valledupar, en el Departamento del Cesar, Colombia, debido a la accesibilidad que tiene el investigador respecto a los sujetos de investigación.

Cabe destacar que los elementos humanos citados anteriormente conforman el núcleo donde se podrá estudiar el estrés laboral y sus implicaciones en Instituciones Educativas Públicas de Colombia, utilizándose para ello como unidades informantes al personal docente adscrito a dicha unidad, tal como puede observarse en el siguiente cuadro.

Cuadro 2
Población de la Investigación

Institución Educativa Rafael Uribe Uribe	
Docentes de:	Personal
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Dentro de este orden de ideas, se realizará la técnica de la encuesta, donde se diseñará como instrumento un cuestionario. Al respecto Arias (2015), formula que es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin la intervención del encuestador.

El instrumento tendrá cinco alternativas tipo Likert, a saber: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca, con una escala de valores del 5 al 1. Asimismo se indica que las preguntas en el cuestionario estarán direccionadas con la finalidad de obtener resultados exactos que ayuden a extraer la información necesaria que para analizar el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, conformado por treinta (30) Ítems de preguntas cerradas, tres (03) para cada indicador de la variable estrés laboral.

9. JUICIO DE EXPERTO

1. Considera usted que los ítems del cuestionario miden los indicadores de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente Suficiente _____ Insuficiente

Observaciones _____

2. Considera usted que los ítems del cuestionario miden las dimensiones de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente Suficiente _____ Insuficiente

Observaciones _____

3. Considera usted que los ítems del cuestionario miden la (s) variable (s) de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente Suficiente _____ Insuficiente

Observaciones _____

4. En términos generales, considera usted que la redacción de los ítems del cuestionario está realizada de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente Suficiente _____ Insuficiente

Observaciones _____

5. En su opinión como experto en el área, considera el instrumento:

_____ Válido _____ No válido

Observaciones: _____

Nombre y apellido: _____

Firma: _____

Fecha de revisión: _____



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR EN COLOMBIA**

ANEXO

B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado encuestado:

Con el presente instrumento se pretende obtener información para determinar el estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, por lo que está dirigido a los docentes del instituto educativo Rafael Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Uribe , para así conocer su opinión acerca de ello. Su valiosa colaboración emitirá un juicio para medir la validez del instrumento anexo.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se presentan a continuación antes de responder.

Los datos aquí suministrados por usted, fueron utilizados con fines estadísticos y de análisis, por lo tanto, sus respuestas no fueron identificadas con datos personales.

Esta información es estrictamente confidencial

Señale la opción elegida por usted marcando con una 'X'

Las alternativas son:

Nunca

Casi Nunca

Algunas Veces

Casi Siempre

Siempre

Recuerde que solo puede seleccionar una de estas alternativas

Gracias por su colaboración

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

↵ ESTRÉS LABORAL ↵

Lea detenidamente cada ítem y marque con una 'X' la respuesta que mejor exprese su opinión.

No.		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
1.	Es motivado en su trabajo para culminar con éxito las labores docentes.					
2.	Se concentra en incrementar su rendimiento para el logro de las metas establecidas por la institución.					
3.	Se esfuerza de manera entusiasta para responder a los retos de sus funciones dentro de la Institución					
4.	En la institución le imponen tareas que ocasionan sobrecarga laboral.					
5.	Las exigencias de la institución en la función docente le generan ansiedad.					
6.	En la institución el ambiente de trabajo le genera incertidumbre.					
7.	Al finalizar la jornada laboral manifiesta problemas de salud					
8.	Considera que las condiciones laborales son óptimas para desarrollar sus tareas.					
9.	El ambiente laboral donde desarrolla sus actividades docentes, está acorde con las exigencias de la institución.					
10.	Considera que las tareas docentes que ejecuta están acordes al estándar exigido por la institución.					
11.	Las condiciones laborales responden al proceso de enseñanza –aprendizaje.					
12.	La institución propicia condiciones laborales estresantes para el docente.					
13.	En la Institución se presentan conflictos por no cubrir las exigencias laborales como docente.					

No.		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
14.	La institución satisface las expectativas como docente.					
15.	En la institución se percibe ambigüedad en las funciones asignadas al docente.					
16.	La institución garantiza la estabilidad laboral a sus docentes.					
17.	En la institución la inestabilidad produce malestar en el personal docente.					
18.	El personal docente recibe instrucciones precisas de las coordinaciones docentes.					
19.	Suele tener problemas de sueño cuando termina su jornada laboral					
20.	Suele presentar problemas cardiovasculares como consecuencia de un estrés laboral intenso					
21.	Cuando la institución exige asignándole mayor carga labora evidencia trastornos gástricos.					
22.	Suele mantenerse con estados depresivos en su sitio de trabajo.					
23.	Cuando debe asumir una decisión relacionadas con sus actividades docentes manifiestas estado de nerviosismo.					
24.	Suele desconcentrarse en la ejecución de sus actividades docentes en la institución.					
25.	Considera que el exceso de trabajo produce una baja en la productividad como docente.					
26.	Siente dificultad para comunicarse con sus compañeros de trabajo en la Institución.					
27.	Considera que luego de una jornada laboral fuerte, se produce ausentismo de los docentes en la institución.					
28.	Se ausenta frecuentemente de su sitio de trabajo.					

No.		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
29.	Considera que tiene baja productividad, en el desempeño docente.					
30.	Siente que el tiempo no le alcanza para desarrollar las tareas docentes planificadas en el día.					



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR EN COLOMBIA**

ANEXO

C. CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD - ESTRÉS LABORAL

Sujetos	Items																														Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	2	4	1	2	2	4	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	77
2	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	2	5	117	
3	3	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	100	
4	4	4	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	1	1	4	103	
5	4	5	5	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	2	5	116	
6	2	4	1	2	2	2	5	4	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4	79	
7	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	77	
8	4	3	5	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	5	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	2	2	2	4	98	
9	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	77		
10	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	112	
11	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	2	5	117	
12	3	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	100	
13	4	4	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	1	1	4	103	
14	3	3	4	1	2	2	4	4	2	5	3	3	3	4	1	2	2	4	4	2	5	3	3	3	3	4	1	2	2	4	88	
15	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	4	91	
16	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	1	1	4	104	
17	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	77	
18	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	112	
19	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	77	
20	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	96	
Σ	71	66	84	33	39	41	86	79	68	91	76	71	66	84	33	39	41	76	72	72	82	70	68	71	66	84	33	39	41	79	1921	
Si²	0,6	1,2	0,8	0,5	0,3	0,6	0,2	0,6	2,6	0,6	1,1	0,6	1,2	0,8	0,5	0,3	0,6	1,6	1,1	0,7	0,9	1,8	1,0	0,6	1,2	0,8	0,5	0,3	0,6	0,6	24,3	
St²																															219,7	

K	30
K/(K-1)	1,03
Si/St	0,11
1-(Si/St)	0,89
r	0,92

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$r = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{24,31}{219,73} \right)$$

$$r = 1,03 (1 - 0,11)$$

$$r = 1,03 \times 0,89$$

$$r = 0,92$$



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR EN COLOMBIA**

ANEXO

D. BASES DE DATOS

BASE DE DATOS - ESTRÉS LABORAL																																								
Tipos de Estrés Laboral						Factores del Estrés Laboral										Consecuencias del Estrés Laboral																								
Eutrés			Distrés			Ambiente Laboral			Exigencias de la Tarea			Exigencias de la Función			Inestabilidad Laboral			Fisiológicas				Psicológicas				Conductuales				Organizacionales										
1	2	3	TOT	4	5	6	TOT	7	8	9	TOT	10	11	12	TOT	13	14	15	TOT	16	17	18	TOT	19	20	21	TOT	22	23	24	TOT	25	26	27	TOT	28	29	30	TOT	
1	2	3	3	8	4	5	3	12	5	2	2	9	4	2	2	8	4	5	2	11	5	4	2	11	4	5	4	13	2	2	2	6	5	4	5	14	4	5	5	9
2	3	2	4	9	3	5	4	12	5	4	3	12	5	3	4	12	5	5	3	13	3	4	3	10	4	4	4	12	3	3	2	8	5	2	4	11	2	5	4	11
3	4	4	5	13	3	4	4	11	4	2	2	8	2	1	2	5	5	4	2	11	4	4	2	10	4	5	2	11	2	3	5	10	4	5	5	14	5	4	5	14
4	5	1	2	8	2	5	4	11	5	4	3	12	4	4	4	12	5	5	3	13	3	3	4	10	4	3	2	9	4	2	4	10	5	3	5	13	3	5	5	13
5	5	4	3	12	3	3	2	8	3	4	2	9	4	4	4	12	3	3	2	8	2	1	1	4	4	4	5	13	3	4	5	12	5	3	3	11	3	5	4	12
6	4	4	4	12	2	5	1	8	5	4	1	10	3	4	4	11	5	5	1	11	4	5	3	12	5	5	5	15	3	5	5	13	5	2	5	12	2	5	5	12
7	4	4	2	10	3	5	4	12	5	4	3	12	4	4	4	12	3	5	3	11	3	3	2	8	4	4	5	13	2	3	5	10	5	4	5	14	4	5	5	14
8	4	5	2	11	2	5	2	9	5	4	3	12	3	3	4	10	3	5	3	11	5	5	2	12	5	3	5	13	2	5	5	12	4	2	5	11	2	4	5	11
9	4	5	3	12	4	5	2	11	5	4	2	11	4	4	4	12	5	5	2	12	3	4	4	11	2	3	4	9	4	5	2	11	3	1	5	9	2	3	5	10
10	5	3	3	11	3	4	2	9	4	2	3	9	3	4	2	9	3	4	3	10	5	5	4	14	5	4	4	13	4	3	3	10	5	1	4	10	1	5	4	10
11	1	5	2	8	3	5	4	12	5	2	1	8	2	1	2	5	3	5	1	9	4	5	2	11	4	4	5	13	2	5	5	12	5	2	5	12	2	5	5	12
12	4	4	2	10	3	4	3	10	4	3	2	9	5	4	5	14	4	4	2	10	3	5	2	10	5	5	5	15	2	5	4	11	4	3	5	12	3	4	5	12
13	5	5	2	12	2	5	2	9	5	4	3	12	4	2	4	10	4	5	3	12	4	5	4	13	4	5	5	14	4	3	5	12	5	2	4	11	1	5	5	11
14	4	4	4	12	4	3	4	11	3	3	3	9	5	4	5	14	4	3	3	10	4	5	2	11	4	2	4	10	2	4	4	10	5	3	5	13	3	5	5	13
15	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	3	12	5	4	5	14	3	4	5	12	5	3	5	13	3	5	4	12
16	5	5	3	13	2	3	2	7	3	4	3	10	3	1	1	5	3	3	3	9	4	5	5	14	5	1	2	8	4	3	2	9	4	1	5	10	2	4	5	11
17	5	2	3	10	5	4	2	11	4	4	2	10	5	4	4	13	4	2	10	5	5	5	15	1	2	2	5	5	5	4	14	5	3	5	13	3	5	5	13	
18	5	4	2	11	3	5	3	11	5	3	3	11	3	3	3	9	4	5	3	12	5	5	5	15	5	2	4	11	5	5	5	15	5	5	5	15	2	5	5	12
19	5	4	2	11	3	4	4	11	4	2	2	8	4	3	2	9	4	4	2	10	4	5	3	12	4	4	4	12	3	4	5	12	5	3	5	13	3	5	5	13
20	5	4	2	11	2	4	2	8	4	3	4	11	5	3	3	11	4	4	4	12	5	5	4	14	5	4	3	12	4	5	5	14	4	1	5	10	1	4	4	9
21	5	5	2	12	4	5	4	13	5	3	4	12	4	2	3	9	4	5	4	13	3	5	4	12	5	5	5	15	4	2	2	8	5	4	5	14	4	5	5	14
22	5	4	3	12	2	5	4	11	5	2	2	9	2	3	2	7	5	5	2	12	4	5	5	14	4	4	5	13	5	5	5	15	4	3	5	12	3	4	4	11
23	3	3	3	9	2	5	4	11	5	3	5	13	4	3	3	10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	3	5	13	3	5	5	13
24	5	5	2	12	1	5	4	10	5	2	2	9	3	3	2	8	4	5	2	11	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	14	5	3	5	13	3	5	5	13
25	5	5	3	13	2	5	2	9	5	4	2	11	5	3	4	12	4	5	2	11	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	5	14	5	1	5	11	2	5	5	12
26	5	5	3	13	3	5	4	12	5	3	4	12	4	3	3	10	4	5	4	13	4	5	5	14	5	4	5	14	5	3	4	12	5	2	5	12	1	5	4	10
27	5	5	2	12	2	5	2	9	5	3	3	11	4	3	3	10	4	5	3	12	4	5	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	4	14	2	5	5	12
28	4	5	2	11	2	5	4	11	5	2	3	10	2	4	2	8	4	5	3	12	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5	14	1	4	5	10
29	3	4	2	9	2	5	4	11	5	4	3	12	5	4	4	13	5	5	3	13	5	4	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14	4	3	5	12	3	4	5	12
30	5	4	3	12	2	5	5	12	5	3	2	10	5	4	3	12	4	5	2	11	3	4	4	11	5	5	5	15	4	5	3	12	5	3	5	13	3	5	5	13
31	1	4	2	7	3	5	5	13	5	3	3	11	5	4	3	12	4	5	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	2	4	4	10
32	5	5	2	12	1	5	2	8	5	3	2	10	5	4	3	12	4	5	2	11	5	4	4	13	4	5	5	14	4	3	3	10	4	3	5	12	3	4	5	12
33	4	1	2	7	2	5	4	11	5	4	3	12	4	4	4	12	4	5	3	12	5	5	4	14	4	5	5	14	4	5	5	14	4	2	5	11	2	4	5	11
34	1	5	3	9	2	5	4	11	5	4	2	11	4	4	4	12	4	5	2	11	4	2	4	10	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	5	13	2	4	4	12
35	2	3	3	8	4	5	3	12	5	4	2	11	3	4	4	11	4	5	2	11	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
36	3	2	4	9	3	5	4	12	5	3	3	11	2	3	3	8	4	5	3	12	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	2	5	5	12
37	4	4	2	10	3	5	4	12	5	3	2	10	5	4	3	12	4	5	2	11	4	5	4	13	4	5	4	13	4	3	4	11	4	5	4	13	4	5	4	12
38	5	1	2	8	2	4	4	10	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	3	12	3	5	4	12	4	5	5	14	4	4	4	12	4	3	5	12	3	4	5	13
39	5	4	3	12	3	4	2	9	4	4	2	10	3	2	4	9	5	4	2	11	3	5	4	12	5	5	4	14	4	5	5	14	5	3	4	12	3	5	5	13
40	4	4	4	12	2	5	1	8	5	4	1	10	4	4	4	12	5	5	1	11	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	2	5	12	2	5	5	12
41	4	4	2	10	3	4	4	11	4	2	3	9	5	4	2	11	4	4	3	11	3	4	5	12	5	4	5	14	5	4	3	12	5	4	5	14	4	5	4	13
42	4	5	2	11	2	5	2	9	5	3	3	11	3	4	3	10	4	5	3	12	4	4	5	13	2	1	3	6	1	3	3	7	5	2	3	10	2	5	5	12
43	4	5	3	12	4	5	2	11	5	4	2	11	4	4	4	12	5	5	2	12	4	4	4	12	2	5	5	12	4	3	1	8	5	5	5	15	2	5	5	12
44	5	3	3	11	3	5	2	10	5	2	3	10	2	3	2	7	4	5	3	12	4	4	4	12	3	3	5	11	4	3	1	8	3	1	5	9	1	3	3	7
45	1	5	2	8	3	4	4	11	4	3	1	8	4	4	3	11	4	4	1	9	4	4	5	13	5	3	5	13	5	4	5	14	5	2	5	12	2	5	3	10
46	4	4	2	10	3	5	3	11	5	3	2	10	3	4	3	10	4	5	2	11	4	4																		