

Mente sana: Capacitación en Estrés Laboral
Asociado a Factores de Riesgo Psicosocial para Docentes

Mariana Badillo Arango y Susana Jaramillo Ángel

Facultad de Psicología. Universidad CES

Seminario de Investigación

Asesora: Catalina Betancur Betancur

Resumen

En el momento que el cerebro percibe que las demandas asociadas al trabajo superan las capacidades y recursos propios del trabajador para afrontarlas, se desencadena la respuesta del estrés laboral (Castillo, 2021). A nivel laboral, se pueden presentar diferentes condiciones que el cerebro puede llegar a percibir como una amenaza o no. Estas condiciones se presentan a nivel individual, intralaboral y extralaboral; dependiendo de la percepción de cada empleado estas condiciones pueden llegar a ser factores de riesgo o factores de protección frente al estrés laboral. A pesar de que el estrés laboral puede afectar la salud física y mental de los empleados, generando así consecuencias negativas en las organizaciones, las personas no tienen claro realmente qué es el estrés (Lupien, 2012).

El estrés laboral se puede llegar a presentar de manera crónica, afectando así la salud física y mental de los empleados; es por esto que la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han alertado a las diferentes naciones del mundo acerca de la necesidad de trabajar en la tarea de disminuir el impacto que tiene el estrés en la salud de los empleados. Colombia, con el fin de dar cumplimiento a su compromiso de disminuir el impacto que tienen los factores psicosociales en la salud de los empleados, complementa lo establecido en la resolución 2646 de 2008. En nuestro país se vio la necesidad de determinar una base teórica que permitiera el planteamiento del modelo conceptual, para crear todas las políticas públicas requeridas, además, de las acciones preventivas y correctivas, dirigidas a dar una solución al problema de salud pública que estaba siendo causado por los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral.

Uno de los sectores con mayor probabilidad de que sus empleados presenten altos niveles de estrés, es el de la educación; en Colombia, los niveles de riesgo por factores psicosociales en docentes, varían de acuerdo al lugar en donde las personas trabajan, el calendario académico y las condiciones propias de la institución, es decir, si esta es pública o

privada (Villalobos, 2010). El presente trabajo tiene como objetivo promover el desarrollo de estrategias de prevención primaria e identificación temprana del estrés laboral en docentes de instituciones educativas; se investigó que, capacitar a los docentes en las condiciones que representan factores de riesgo psicosocial, según lo establecido en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, (Ministerio de Trabajo, 2014), permitiría que los docentes desarrollen habilidades para actuar preventivamente ante situaciones estresantes, y estén mejor preparados para evitar desencadenar una respuesta de estrés crónico a nivel laboral. Es por esto que, en este trabajo se desarrolló una capacitación para docentes de instituciones educativas de la ciudad de Medellín, en busca de promover el desarrollo de estrategias de prevención primaria e identificación temprana del estrés laboral de esta población. Esta capacitación se desarrolla mediante diez talleres, que comprenden actividades educativas e interactivas, dirigidos por dos psicólogas expertas en el tema.

Palabras claves: Estrés, Estrés laboral. Factores de riesgo psicosocial, Docentes, Instituciones educativas

Abstract

When the brain perceives that the demands associated with work exceed the abilities and resources of the employee to face them, the work stress response is triggered (Castillo, 2021). At the workplace, different conditions can arise that the brain can perceive as a threat or not. These conditions occur at the individual, intra and extra labor level; depending on the perception of each employee, these conditions can become risk factors or protective factors against work stress. Although work stress can affect the physical and mental health of employees, in addition to generating negative consequences in organizations; people are not really clear about what stress actually is (Lupien, 2012).

Work stress can become chronic, thus affecting the physical and mental health of employees; this is why the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO) have alerted the different nations of the world about the need to work on the task of reducing the impact that stress has on life and employee health. In Colombia, in order to comply with its commitment to reduce the impact of psychosocial factors on the health of employees, it complements what is established in resolution 2646 of 2008. In our country, it was necessary to determine a theoretical basis that would allow the approach of the conceptual model, to create all the required public policies, in addition to the preventive and corrective actions, aimed at providing a solution to the public health problem that was being caused by the psychosocial risk factors associated with work stress.

One of the sectors with the highest probability that its employees present high levels of stress

is education; In Colombia, the levels of risk due to psychosocial factors in teachers vary according to the place where people work, the academic calendar and the conditions of the institution, that is, if it is public or private (Villalobos, 2010). The objective of this project is to promote the development of primary prevention strategies and early identification of work stress in teachers of educational institutions; it was investigated that training teachers in the

conditions that represent psychosocial risk factors, as established in the Second National Survey of Safety and Health Conditions at Work in the General System of Occupational Risks, (Ministry of Labor, 2014), which would allow teachers to develop skills to act preventively in stressful situations, and be better prepared to avoid triggering a chronic stress response at work level. That is why, in this project, training was developed for teachers of educational institutions in the city of Medellín, seeking to promote the development of primary prevention strategies and early identification of work stress in this population. This training is developed through ten workshops, which include educational and interactive activities, led by two expert psychologists on the subject.

Key words: Stress, Work stress, Psychosocial risk factors, Teachers, Educational Institutions

Tabla de Contenido

Planteamiento del problema.....	7
Justificación.....	17
Objetivos.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos.....	19
Marco legal.....	20
Marco teórico.....	24
Metodología.....	45
Consideraciones éticas.....	69
Presupuesto.....	69
Cronograma.....	71
Referencias.....	72

Planteamiento del Problema

El cerebro es experto en identificar situaciones que representan una amenaza para la supervivencia, cuando este percibe una situación como algo amenazante, genera diferentes hormonas que permiten obtener la energía necesaria para responder a la situación, activando así los sistemas: autonómico, neuroendocrino, metabólico e inmunológico; esto conlleva a desencadenar una respuesta bioneuropsicológica, denominada “estrés” (Lupien, 2012).

El estrés es una respuesta necesaria para la supervivencia, ya que cuando sus niveles se incrementan un poco, estimulan el aprendizaje, la memoria y otros procesos cognitivos importantes para el adecuado desempeño diario; sin embargo, cuando se aumentan los niveles de frecuencia e intensidad con que se presenta, puede llegar a desencadenar un estrés crónico, el cual es el causante de muchas enfermedades del mundo actual (Lupien, 2012).

A pesar de que el estrés es una condición humana, no a todos los seres humanos nos estresan las mismas situaciones. Para que una persona desencadene una respuesta de estrés, es necesario que la persona perciba una o más de las siguientes características: ser algo nuevo, ser impredecible, generar sensación de falta de control y ser percibido como una amenaza para la personalidad, características que pueden ser experimentadas día a día en situaciones familiares, académicas, económicas, políticas, laborales, entre otros (Lupien, 2012).

A nivel laboral, se pueden presentar diferentes condiciones que el cerebro puede llegar a percibir como una amenaza. Estas condiciones pueden ser individuales, intralaborales y extralaborales.

En cuanto a las condiciones individuales, son características específicas de cada empleado, las cuales son de tipo sociodemográfico (sexo, edad, grado de escolaridad, profesión u oficio, entre otros) u ocupacional (cargo, años antigüedad en la empresa, tipo de contrato, forma de pago, entre otros) (Villalobos, 2010).

Por su parte, las condiciones intralaborales son aquellas que se presentan por el cumplimiento de las responsabilidades y funciones del trabajo, además de las características propias de la organización, tales como las demandas del trabajo (cuantitativas, emocionales, carga mental, jornada de trabajo, ambientales y de esfuerzo físico, entre otros), control del trabajo (control y autonomía sobre el trabajo, participación y manejo del cambio, claridad del rol, entre otros); características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores, entre otros); y características de recompensas (reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza) (Villalobos, 2010).

En cuanto a las condiciones extralaborales, estas son descritas como las características familiares, sociales y económicas del trabajador; que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas condiciones están divididas en: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda (Villalobos, 2010).

En Colombia, Villalobos (2010) conceptualiza todas las anteriores condiciones bajo el término de “factores de riesgo psicosocial”, ya que son condiciones que, al ser experimentadas día a día en el ambiente laboral, pueden llegar a causar percepciones que afectan la salud y el desempeño de los empleados. De igual manera, los factores de riesgo psicosocial han sido descritos como aquellas condiciones asociadas al estrés, que tienen la probabilidad de perjudicar la salud y el bienestar integral de los trabajadores. (Bobadilla et. al, 2018)

En el momento en que el cerebro percibe los factores de riesgo psicosocial como una amenaza, se desencadena la respuesta de estrés, denominada como estrés laboral. Este tipo de estrés, se presenta cuando las demandas asociadas al trabajo superan las capacidades y recursos propios del trabajador para afrontarlas (Castillo, 2021).

Los factores psicosociales asociados al estrés, pueden llegar a generar diferentes enfermedades a nivel de salud física y mental; enfermedades, tales como: hipertensión arterial secundaria, cardiopatía isquémica, infarto agudo de miocardio, enfermedades cerebrovasculares, encefalopatía hipertensiva, úlcera gástrica, gastritis crónica; síndrome del colon irritable con y sin diarrea, trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos, trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada, reacciones a estrés grave, trastornos de adaptación, trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento, estrés post traumático, entre otros (Ministerio de Trabajo, 2014).

Teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial pueden generar una respuesta de estrés laboral de manera crónica, y este puede afectar la salud física y mental de los empleados, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han alertado a las diferentes naciones del mundo, acerca de la necesidad de trabajar de manera prioritaria, en el cuidado, la promoción, prevención e intervención de la salud mental de los trabajadores; ya que este tema tiene el poder de afectar la salud no solo de una persona, sino también de toda una comunidad, convirtiéndose así, en un tema de salud pública.

En el año 1974, durante la Asamblea Mundial de la Salud realizada en Ginebra - Suiza, se presentó por primera vez, la necesidad que tienen las naciones de generar esfuerzos que disminuyan el impacto que tienen los factores psicosociales en la salud de los empleados (OMS, 1974). En el año 1984, la OIT y la OMS comunican que existe evidencia que demuestra la existencia de una relación entre síndromes psicológicos, de comportamiento o somáticos, los cuales están asociados a condiciones de trabajo estresantes. Además, establecen el concepto de estrés a nivel laboral y alerta sobre la necesidad de investigar en el tema, ya que los factores

psicosociales pueden generar enfermedades en la población trabajadora en todas partes del mundo, sin importar su ubicación geográfica o grados de desarrollo del país, lo que requiere investigaciones que permitan conocer más del tema y poder generar una adecuada intervención (Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo, 1984).

Dando cumplimiento al mandato de la OMS y la OIT, varios autores a nivel internacional han realizado investigaciones del tema, permitiendo establecer así diferentes modelos teóricos, entre los que se encuentran: modelo de demanda-control-apoyo social R. (Karasek,1979); modelo de Demanda –Control –Apoyo Social (Karasek, Johnson,1986); modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist,1996); modelo de demandas-recursos laborales (Demeroutiet, 2001) y modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial (Villalobos, 2005).

En Colombia, se vio la necesidad de determinar una base teórica que permitiera el planteamiento del modelo conceptual, para crear todas las políticas públicas requeridas, además, de las acciones preventivas y correctivas, dirigidas a dar una solución al problema de salud pública que estaba siendo causado por los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral. Este modelo se estableció en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de Protección Social (2010), en donde se definen los factores de riesgo psicosocial, y se presentan los diferentes instrumentos de medición cuantitativa y cualitativa para dicho fin. La base teórica establecida en Colombia, gira en torno a las variables establecidas por condiciones individuales, intralaborales, extralaborales y la evaluación de síntomas asociados al estrés laboral. Al utilizar los instrumentos de medición cuantitativa, se obtienen unos resultados en porcentajes, que indican la percepción que tienen los trabajadores ante cada factor de riesgo.

Tabla 1

Los niveles de riesgo

Tipo de Riesgo	Definición
Sin riesgo o riesgo despreciable	No requiere el desarrollo de actividades de intervención. Las acciones deben estar dirigidas a la promoción.
Riesgo Bajo	No presenta respuestas de estrés significativas. Las acciones de intervención están dirigidas a conservar el riesgo en los niveles más bajos.
Riesgo Medio	Presenta una probabilidad de presentar una respuesta de estrés moderada. Las acciones de intervención están dirigidas a prevenir efectos en la salud.
Riesgo Alto	Presenta una probabilidad importante de presentar respuestas de estrés alto. Requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo Muy Alto	Presenta una probabilidad importante de presentar respuestas de estrés muy alto. Requiere inmediata intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Villalobos (2010)

Los niveles de riesgo psicosocial evidencian la necesidad de implementar acciones de promoción, prevención e intervención; estas pueden ser requeridas para los trabajadores de

todos los sectores económicos, sin embargo, existen unos sectores que presentan una probabilidad más alta de que sus empleados presenten mayores niveles de riesgo que otros.

Uno de los sectores con mayor probabilidad de que sus empleados presenten altos niveles de estrés, es el de la educación; en Colombia, los niveles de riesgo por factores psicosociales en docentes, varían de acuerdo al lugar en donde las personas trabajan, el calendario académico y las condiciones propias de la institución, es decir, si esta es pública o privada (Villalobos, 2010).

Según la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, del Ministerio de Trabajo (2014), los principales factores de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores del sector educativo están relacionados con las demandas ambientales y de esfuerzo físico; condiciones que exigen de los profesores adoptar posturas o realizar esfuerzo físico que afectan su salud física y mental, tales como: permanecer de pie por periodos largos, posiciones sedentarias en escritorios y computadores, cargar niños en primera infancia, cargar libros pesados, entre otros. La encuesta evidencia que los docentes están expuestos a movimientos repetitivos de miembro superior en un 57,39% y a posiciones que generan fatiga en un 38,68 % (Ministerio de Trabajo, 2015).

El 47,65 % de los docentes encuestados en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, del Ministerio de Trabajo (2014), manifestaron tener la necesidad de esconder sus propias emociones en el trabajo, evidenciando así, que enfrentan demandas emocionales que exigen un manejo emocional adicional a lo requerido fuera de su vida laboral. Entre estas condiciones encontramos situaciones como: malos tratos y agresiones por parte de estudiantes y sus familias, frustraciones al momento de enseñar a estudiantes con necesidades educativas especiales, bullying entre estudiantes, manejo de consumo de sustancia por parte de los estudiantes, entre otros (Ministerio de Trabajo, 2015).

Un tercer grupo de factores de riesgo psicosocial para los profesores tiene que ver con la consistencia de rol, relativa a solicitudes en contra de la ética, como lo es padres pidiendo a los profesores el cambio de notas de sus hijos; solicitar que disminuya el nivel de las exigencias que establece a los estudiantes, cuando eso va en contra de lo establecido para garantizar la calidad de la educación, entre otros (Ministerio de Trabajo, 2015).

La Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, del Ministerio de Trabajo (2014), también evidenció diferentes percepciones en los trabajadores: el 40,51% de los docentes encuestados indicaba que trabajaba con plazos muy estrictos o cortos, y el 39% respondió que debía trabajar muy rápidamente. De igual manera, se evidenció que el 65,40% de los docentes mostró que el ritmo de trabajo respondía a las demandas exigidas principalmente por estudiantes y otros usuarios, el 63,51% sentía presión por plazos establecidos para cumplir sus responsabilidades y funciones, y el 53,46% consideraba que su carga se debía a las metas que debían cumplir. Por lo tanto, las condiciones relacionadas con las demandas cuantitativas, exigen de los docentes realizar funciones del trabajo fuera de su jornada laboral, ya que es tanta la cantidad de tareas por desempeñar, que el tiempo no les alcanza para realizarlas dentro del horario laboral. Entre estas condiciones encontramos situaciones, tales como: alto número de estudiantes, realizar la planeación de las clases, calificar trabajos o exámenes de los estudiantes, diligenciar formatos administrativos, entre otros (Ministerio de Trabajo, 2015).

Se evidencia que la jornada de trabajo e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral están estrechamente ligadas a las demandas cuantitativas, ya que cuando un profesor debe realizar las tareas fuera de su horario laboral, debe utilizar el tiempo que dedica para sí mismo o su familia en actividades laborales. Las condiciones asociadas al grado de atención que debe tener el profesor al momento de desempeñar sus funciones, el principal ejemplo es que los profesores deben prestar atención a los estudiantes mientras se dicta clase o

realizan cualquier otra actividad, se consideran como factores de riesgo psicosocial relacionados a las demandas de carga mental (Ministerio de Trabajo, 2015).

La falta de oportunidades de capacitación para los docentes puede ser generador de estrés. En Colombia se observa que los colegios privados ofrecen mayores oportunidades a los profesores para recibir capacitaciones, mientras que, en el sector público, las oportunidades son ofrecidas más a los cargos administrativos de los colegios que a los mismos docentes (Ministerio de Trabajo, 2015).

Por último, se encuentra el riesgo por problemas de orden público presentados en los territorios, que no se limitan solo al ambiente rural, sino que también se presentan en diferentes zonas urbanas en Colombia. En situaciones como estas, los docentes son amenazados de muerte, son víctimas de desplazamiento forzado, deben cuidar a sus estudiantes de los violentos o grupos armados, entre otros (Ministerio de Trabajo, 2015).

Sumado a los factores de riesgo psicosocial que ya eran conocidos en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, del Ministerio de Trabajo (2014), el sector de la educación ha debido enfrentar los retos establecidos por la actual situación de salud pública dada por un riesgo biológico. A finales del 2019, se encuentra el primer caso del virus SARS-CoV-2 y por su alto nivel de contagio, se empieza a propagar por el mundo a gran velocidad, dando inicio a una nueva pandemia mundial, declarada por la OMS en marzo del 2020 (Vargas et. al, 2020). La pandemia de Covid-19 ha forzado ajustes en el sistema educativo mundial, resultando en un cambio de modalidad presencial a virtual por el confinamiento obligatorio. Los docentes debían cumplir con sus funciones laborales, aunque la educación a nivel mundial estaba siendo sometida a cambios repentinos (Robinet et al., 2020).

Se realizaron diferentes estudios que evidencian el incremento de niveles de estrés de esta población debido a la pandemia. En países situados en Europa, América, Asia y el Medio

Oriente, se encontró que los docentes presentaban altos niveles de estrés relacionados principalmente con la excesiva carga laboral (Robinet et. al 2020). Cortes (2021) explica diferentes factores que contribuyen al aumento de los niveles de estrés en los docentes como la modificación de las actividades académicas, en donde el cambio de dictar una clase de manera presencial a virtual trae consigo dificultades en la adaptación. Así mismo, se habla sobre el nuevo uso de herramientas de trabajo como lo son las plataformas virtuales, las cuales llevaron a esta población a aumentar su horario laboral por capacitarse en el uso de estas. Otro factor nombrado por el autor, es la falta de interacción presencial con los alumnos, lo cual puede limitar el aprendizaje del estudiante. Por último, la pandemia generó sentimientos de incertidumbre, miedo e impotencia, lo cual puede afectar de manera negativa la estabilidad mental y emocional de los docentes.

En el caso específico de Colombia, aún no se cuenta con una tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, que nos permita identificar datos estadísticos más recientes, sin embargo, partiendo de los datos presentados anteriormente, podemos concluir que los docentes viven unas condiciones individuales, intralaborales y extralaborales; que representan factores de riesgo psicosocial, las cuales pueden llegar a desencadenar síntomas asociados al estrés laboral, y como resultado existe una probabilidad de desarrollar enfermedades físicas o mentales, en la población de docentes.

Los efectos en la salud de los trabajadores siempre será lo más importante a ser tenido en cuenta, sin embargo, los factores de riesgo psicosocial también pueden afectar las condiciones de las organizaciones, ya que puede desencadenar una alta rotación de personal, evidenciado en empleados que no soportan las condiciones del trabajo y prefieren renunciar; ausentismo, aumenta el número de personas que no asisten al trabajo por incapacidades médicas o razones personales; incremento en el número de accidentes, el estrés puede afectar

la atención de los trabajadores y esto desencadenar accidentes laborales; dificultades para mantener la concentración, afectando la eficiencia y la efectividad de los empleados; afectaciones al desempeño laboral, entre otros (Garzón et al., 2015).

A pesar de que el estrés laboral puede afectar la salud física y mental de los empleados, además, de generar consecuencias negativas en las organizaciones; las personas no tienen claro realmente que es el estrés. Según Lupien (2015), se han realizado estudios que evidencian que las personas no saben lo que es el estrés, al realizar un sondeo preguntando a las personas ¿Qué es el estrés? la mayoría de las personas lo definió como “falta de tiempo”, además, es tal la desinformación que, la mayoría de las personas encuestadas expresó que, los niños y los mayores no presentaban estrés, algo completamente erróneo. Después de muchos años de investigación y estudio del estrés, se ha logrado identificar que la mejor forma de prevenirlo, es conocerlo; por lo tanto, es necesario que las personas conozcan las características que desencadenan respuestas de estrés, y de esta manera podrán estar mejor preparados para afrontarlo (Lupien, 2015).

Partiendo de este análisis, se identifica la necesidad de diseñar una estrategia que permita enseñar a los docentes a identificar que es el estrés, cuáles son las condiciones que indican un factor de riesgo psicosocial que pueden desencadenar síntomas asociados al estrés laboral, cuáles son las patologías causadas por este, cómo prevenirlo y qué hacer para intervenirlo cuando se presenta. La necesidad planteada está orientada a mejorar las condiciones del trabajo y las condiciones individuales que presentan los docentes, con el fin de fomentar la calidad de vida y el bienestar de esta población, previniendo así, la afectación de la salud física y mental de los trabajadores, al igual que efectos no deseados a nivel organizacional.

Justificación

En el contexto laboral se presentan diferentes condiciones a nivel individual, intralaboral y extralaboral; cuando las demandas asociadas al trabajo superan las capacidades y recursos propios del trabajador para afrontarlas, se presenta lo que se denomina “estrés laboral” (Castillo, 2021). En el contexto educativo, la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, (Ministerio de Trabajo, 2014), identificó que los principales factores de riesgo psicosocial, en docentes son: demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, consistencia del rol, demandas cuantitativas, jornada del trabajo e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, demandas de carga mental, capacitación y riesgo por otros problemas de orden público; las cuales son agentes etiológicos de diversas enfermedades físicas y mentales asociadas al estrés.

Teniendo en cuenta que el estrés puede ser afectar significativamente la salud de la población, se han realizado diferentes investigaciones y estudios de este tema; lo que les ha permitido evidenciar que las personas no saben realmente que es el estrés, y mucho menos cómo identificar si lo presentan, o como actuar ante situaciones estresantes; es por esto que se evidencia la necesidad de diseñar una capacitación para docentes dirigida a desarrollar habilidades para afrontar las situaciones de estrés que se presentan día a día, principalmente en su ambiente laboral.

Capacitar a los docentes en las condiciones que representan factores de riesgo psicosocial, según lo establecido en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, (Ministerio de Trabajo, 2014), permitiría que los docentes desarrollen habilidades para actuar preventivamente ante situaciones estresantes, y estén mejor preparados para evitar

desencadenar una respuesta de estrés crónico a nivel laboral. De esta manera, se promocionan estilos de vida saludable para los docentes, previniendo así, la presentación de conductas que conlleven a desencadenar síntomas: fisiológicos, psicoemocionales, de comportamiento social, intelectuales y laborales; y el origen de patologías asociadas al estrés.

Preparar a las personas ante situaciones estresantes, no solo permite prevenir efectos adversos en la salud de los empleados, sino que también permite brindar grandes aportes para el desarrollo de las personas a nivel individual, repercutiendo esto en la calidad de vida, la satisfacción y el estar mejor preparados para actuar ante situaciones de riesgo (Garzón et al., 2015); beneficiando así, no solo a las personas a nivel individual, sino también a las instituciones educativas a nivel organizacional, ya que los docentes pueden presentar mejor disposición para el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones, cuenta con mejores recursos emocionales para la atención a los estudiantes, disminuyen las tasas de ausentismo por incapacidades, las tasas de accidentes y las tasas la rotación de personal, entre otros beneficios organizacionales (Zavala, 2018)

Objetivos

Objetivo General

Promover el desarrollo de estrategias de prevención primaria e identificación temprana del estrés laboral en docentes de instituciones educativas.

Objetivos Específicos

- Sensibilizar a los docentes acerca del impacto que puede causar el estrés laboral en la salud física y mental de la población trabajadora.
- Capacitar a los docentes en los factores de riesgo psicosocial y síntomas asociados al estrés laboral.
- Fomentar factores protectores en los entornos educativos frente al estrés laboral.
- Identificar estrategias de manejo personal e institucional del estrés laboral.

Marco Legal

Contextualización del Marco Legal

En el año 1974, durante la realización de la Asamblea Mundial de la Salud que se realizó en Ginebra - Suiza, se presentó por primera vez, la necesidad que tienen las naciones de generar esfuerzos que disminuya el impacto que tienen los factores psicosociales en la salud de los empleados (OMS, 1974).

En el año 1984, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se reunió con la Organización Mundial de la Salud (OMS); en el informe final que presentan, comunican que existe evidencia que demuestra la existencia de una relación entre síndromes psicológicos, de comportamiento o somáticos; los cuales están asociados a condiciones de trabajo estresantes de los trabajadores. Además, el informe establece el concepto de estrés a nivel laboral y alerta sobre la necesidad de investigar en el tema, ya que los factores psicosociales pueden generar enfermedades en la población trabajadora en todas partes del mundo, sin importar su ubicación geográfica o grados de desarrollo del país, lo que requiere investigaciones que permitan conocer más del tema y poder generar una adecuada intervención (Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo, 1984).

Marco Legal en Colombia

La República de Colombia, dando cumplimiento al mandato establecido por la OIT y la OMS, comenzó a estudiar el tema planteado y a generar políticas públicas que indiquen su obligatorio cumplimiento.

En el año 2008, el Ministerio de Protección Social decretó la resolución 2646, mediante la cual establece cinco capítulos, en donde declara las responsabilidades que tienen las empresas, en relación a: identificar las condiciones propias de la organización, que pueden llegar a representar un factor de riesgo psicosocial para la población trabajadora; evaluar estas

condiciones, mediante instrumentos de medición cuantitativa y cualitativa, de tal manera que permita identificar el nivel de riesgo que presentan los empleados en relación a las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales; con el fin de tener una información clara que permita generar estrategias de prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. De igual manera, se reglamenta el obligatorio cumplimiento para la determinación del origen de las patologías que están asociadas al estrés laboral (Ministerio de Protección Social, 2008).

Colombia, con el fin de dar cumplimiento a su compromiso de disminuir el impacto que tienen los factores psicosociales en la salud de los empleados, complementa lo establecido en la resolución 2646 de 2008, con un marco legal que destaca los siguientes aspectos:

- ***Acoso laboral:*** En la ley 1010 de 2006, se establecen diferentes medidas dirigidas al actuar de manera preventiva, correctiva y sancionatoria ante casos de acoso y otros hostigamientos a nivel laboral.
- ***Comité de convivencia laboral:*** En la resolución 0652 de 2012, se reglamenta todo lo relacionado con el Comité de Convivencia laboral (COCOLAB), comité que es creado como una medida de prevención ante el acoso laboral que pueden llegar a ser recibidos los empleados. La prevención es de gran importancia, ya que el acoso puede llegar a generar condiciones laborales que afecten la salud física y mental de los empleados. Esta resolución fue derogada unos meses después por la resolución 1356 de 2012, por medio de la cual se realizan algunas modificaciones dirigidas a dar claridad en el tema.
- ***Reglamentos de trabajo:*** En la resolución 734 del 15 de marzo de 2006, se crea el marco legal reglamentario para la adaptación de los reglamentos de trabajo según lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
- ***Enfermedades laborales:*** En el decreto 1477 de 2014, se establece la tabla de enfermedades laborales. Este decreto indica que las enfermedades laborales son causadas por diferentes

factores de riesgo, tales como: agentes biológicos, agentes ergonómicos, agentes químicos, agentes físicos y agentes psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2014). En cuanto a los agentes etiológicos psicosociales, el decreto establece que estos pueden generar diferentes enfermedades a nivel de salud física y mental, las cuales son descritas en este decreto.

- ***Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:*** En el capítulo 6, del decreto 1072 de 2015, se define el obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deben ser implementado por todos los empleadores públicos y privados en Colombia. (Ministerio del Trabajo, 2015). En su artículo 2.2.4.6.3. define Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como una disciplina dirigida a prevenir de las lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones laborales; además, se encarga de la protección, promoción, prevención e intervención de la salud de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2015).

En su artículo 2.2.4.6.4. define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como un proceso que se desarrolla de manera lógica y por etapas, fundamentado en la mejora continua y que incluye las etapas de planear, hacer, verificar y actuar. Con el fin de gestionar los riesgos que puedan perjudicar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).

- ***Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:*** En la resolución 1111 de 2017, se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estándares que deben cumplir todas las empresas en Colombia (Ministerio del Trabajo, 2017). Esta resolución es derogada, por la resolución 0312 de 2019, la cual nuevamente reglamenta los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), pero en esta resolución se tienen en cuenta el nivel de riesgo y número de empleados con los que cuenta la empresa,

para definir el número de estándares que debe cumplir cada empresa, según sus condiciones organizacionales (Ministerio del Trabajo, 2019).

- ***Instrumentos de evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial:*** En la resolución 2404 de 2019, se reglamenta el obligatorio cumplimiento de diferentes instrumentos para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los instrumentos reglamentados son: la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de protección social (es el único instrumento válido en el país para dicho fin); la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora; y los protocolos específicos. Esta resolución es derogada por la resolución 2764 de 2022, por medio de la cual se amplía información del tema, permitiendo mayor claridad para su cumplimiento.

Marco Teórico

Estrés

Neurobiología del estrés

El cerebro es experto en identificar situaciones que representan una amenaza para la supervivencia, cuando este percibe una situación como algo amenazante, genera diferentes hormonas que proporcionan la energía necesaria para atender las demandas de nuestro entorno, activando así los sistemas: autonómico, neuroendocrino, metabólico e inmunológico; esto conlleva a desencadenar una respuesta bioneuropsicológica, denominada “estrés” (Lupien, 2012).

En tiempos prehistóricos, nuestros antepasados constantemente estaban expuestos a los diferentes peligros que existían, como lo era el ataque de un mamut o de un depredador carnívoro, se necesitaba de la respuesta bioneuropsicológica para proporcionarles la energía suficiente para actuar ante las diferentes situaciones de peligro. En el mundo actual, los seres humanos ya no estamos constantemente expuestos a situaciones en donde tenemos que huir para sobrevivir, sino que día a día estamos sometidos a diferentes situaciones que pueden generar estrés, tales como el exceso de trabajo, falta de tiempo, la relación con los jefes, entre otros (Lupien, 2012).

La neurobiología del estrés es de suma importancia para entender las diferentes respuestas fisiológicas tras experimentar una situación estresante. En el momento que el cerebro detecta una situación amenazante, se activa el locus coeruleus del tallo cerebral, formado por el hipotálamo y la hipófisis, estos se comunican a través de mensajeros eléctricos denominados neurotransmisores. Desde el hipotálamo, el mensaje activador que se envía hacia la hipófisis es el factor liberador de corticotropina (CRF), para luego segregar

adrenocorticotropina (ACTH). La ACTH tiene un rol fundamental en las respuestas del organismo ante el estrés, ya que activa las glándulas suprarrenales con el fin de segregar cortisol. En conjunto con el proceso mencionado anteriormente, el hipotálamo libera dopamina para adherirse al cortisol y así generar adrenalina, esto tendrá como resultado la activación del sistema nervioso autónomo, el cual tendrá diferentes efectos en nuestro organismo, como: la aceleración de la frecuencia cardiaca, el dilatamiento de bronquios y pupilas, controla los esfínteres, detiene la digestión y aumenta el metabolismo hepático (Herrera-Covarrubias, 2020).

Al estar constantemente expuestos a situaciones consideradas amenazantes o estresantes, el cortisol aumentará sus niveles de manera continua. Sin embargo, la segregación de la dopamina se irá disminuyendo, conllevando al estrés crónico, este traerá consigo diferentes consecuencias a nivel físico y mental, tales como: trastornos depresivos y del sueño, afectaciones en la generación celular, baja las defensas, genera irritabilidad, aumenta las cefaleas y los problemas digestivos (Herrera-Covarrubias, 2020).

Categorías de Estímulos Estresores

La definición basada en la neurobiología del estrés, se relaciona con el concepto de homeostasis, en donde el estrés desequilibra la homeostasis y activa una respuesta adaptativa relacionada con factores asociados a fisiología, la cognición y el ambiente del individuo. (Elena, 2002). Por otro lado, el estrés se considera como aquellas demandas del entorno que confrontan al individuo, ya que este percibe que sus capacidades y habilidades propias le quedan cortas para poder afrontarlas (Castillo, 2021). Según los autores Pecán y Palkovits (2002), los factores estresores, es decir todo estímulo con la capacidad de alterar el equilibrio del individuo, los han clasificado en cinco categorías principales, las cuales son: físicas,

químicas, psicológicas, sociales y aquellas que desafían la homeostasis cardiovascular o metabólica.

Tabla 2

Categorías de factores estresores

Factor estresor	Ejemplos
Estresores físicos	<i>“Calor, frío, radiaciones intensas, ruidos, vibraciones y otros elementos físicos acompañados de dolor y a veces componentes psicológicos positivos o negativos.”</i>
Estresores químicos	<i>“Sustancias biológicas o químicas con capacidad de lesionar o alterar las funciones.”</i>
Estresores psicológicos	<i>“Reflejan una respuesta aprendida en situaciones adversas previamente experimentadas, afectan profundamente los procesos emocionales y resultan en cambios de conducta que se expresan como ansiedad, miedo o frustración.”</i>
Estresores sociales	<i>“Disturbios en la relación entre individuos en todas las situaciones de la vida y las relaciones sociales.”</i>
Estresores que desafían la homeostasis cardiovascular o metabólica	<i>“Actividad física, los ejercicios, hipoglucemia, hemorragia, entre otros.”</i>

Elena (2002)

Tipos y características del estrés

El estrés es conocido principalmente por sus efectos negativos en la vida cotidiana, sin embargo, es importante destacar que este puede ser positivo en ocasiones, ya que permite la activación del organismo para cumplir con diferentes tareas del día a día. El eustrés, también conocido como “estrés adaptativo”, es aquel que permite responder de manera efectiva a cualquier situación retadora que se presente a lo largo del día. Por otro lado, cuando el estrés se presenta con una frecuencia e intensidad alta e impacta de manera negativa nuestro organismo, esto es conocido como el distrés, el cual afecta nuestra salud física, mental y emocional. Depende de la manera en la cual el individuo percibe la situación estresora, se presenta el distrés o el eustrés, por ejemplo, un individuo puede experimentar una situación con disgusto, mientras que otro, puede interpretarla como algo positivo. (Naranjo, 2009).

El eustrés se relaciona con el bienestar físico y mental, ya que facilita el cumplimiento de diferentes actividades cotidianas como levantarnos temprano en la mañana, cumplir con nuestras responsabilidades y estudiar para un examen, logrando así, el máximo potencial de nuestras capacidades. Se refiere aquellas situaciones realizadas con total aceptación y plenitud, que son generadoras de bienestar y de la adaptación adecuada al medio, con el fin de proporcionar un equilibrio en la vida del individuo. (Naranjo, 2009).

El distrés, también conocido como “estrés excesivo”, se da tras estar constantemente expuesto a situaciones que generan gran malestar, lo que dificulta la realización de las tareas del día a día. Se relaciona a esas experiencias que se realizan con disgusto, debido a que se llevan a cabo en contra del bienestar de la persona, su capacidad de adaptación y su entorno, causando así el desequilibrio del individuo. Algunos ejemplos del distrés son: las presiones, las frustraciones, la carencia de recursos, las enfermedades, entre otros. (Naranjo, 2009).

Como se mencionó anteriormente, la respuesta de estrés ante una situación depende de cada individuo, por esto el reconocimiento de las características que debe de cumplir una situación para ser generadora de la respuesta de estrés, es de suma importancia. Se ha identificado que existen cuatro características principales en las experiencias que desencadenan el estrés, sin embargo, no es necesario que las cuatro estén presentes, pero cuantas más se cumplan, mayor el grado de estrés. (Lupien, 2012)

Las características de una situación generadora de estrés son: la novedad, lo cual hace referencia a la falta de conocimiento previo a la experiencia próxima a vivir y es algo completamente nuevo para nosotros. Por otro lado, está la impredecibilidad, que alude a la ausencia de habilidades para pronosticar o conocer una situación. Así mismo, se encuentra la sensación de falta de control, y como última característica, la situación debe representar una amenaza para nuestra personalidad, es decir, incita al cuestionamiento de las habilidades propias. (Lupien, 2012)

Causas de estrés

A fin de comprender las diferentes causas del estrés, los conceptos de factores estresantes externos e internos son fundamentales. Los agentes estresantes externos son aquellos que están relacionados con las situaciones que suceden ajenas al sujeto, pero lo afectan de manera directa, como: el entorno de la familia, el trabajo, lo académico y lo social. Así mismo, los agentes estresantes se relacionan con el estrés creado por el mismo individuo, teniendo en cuenta las características de personalidad propias y su manera única de enfrentar y solucionar dificultades. (Naranjo, 2009).

Según Naranjo, existen cuatro categorías de causas generadoras de estrés, cada una de estas puede presentarse de manera externa o interna, dependiendo del individuo y de la situación. La primera causa del estrés son las experiencias traumáticas, que resultan estresantes

durante y después de que ocurre el suceso, provenientes de desastres naturales o acciones de otros seres humanos. Dentro de esta categoría se encuentran situaciones como un terremoto, huracán, tsunami, un accidente de tránsito o un atraco. (Naranjo, 2009).

Así mismo, las molestias del día a día, tales como: levantarse tarde y perder el bus, pueden generar estrés. Dependiendo de la frecuencia en la cual se presentan estas situaciones, y la percepción de cada individuo ante estas, se pueden presentar altos índices de estrés a lo largo del día. Otro factor asociado a las causas del estrés, son aquellas situaciones en donde un individuo debe de escoger entre dos o más situaciones en la vida cotidiana, las cuales pueden ser positivas o negativas. Dependiendo de si las opciones a escoger son positivas o negativas, se identifican cuatro tipos de conflictos asociados a factores causantes del estrés, explicados en la siguiente tabla. (Naranjo, 2009).

Tabla 3

Tipos de conflicto asociado a factores causantes del estrés

Tipo de Conflicto	Definición	Ejemplo
Evitación - Evitación	El individuo debe de decidir entre dos opciones percibidas como negativas y se debe de escoger la menos perjudicial.	Decidir si renunciar o seguir en un trabajo con un ambiente tóxico.
Atracción - Atracción	El individuo debe de decidir entre dos opciones percibidas como positivas y se debe de escoger la más beneficiosa.	Escoger entre viajar a Europa o Estados Unidos.
Atracción - Evitación	Al individuo se le presenta una situación que tiene características positivas y negativas.	Decidir si realizar un intercambio y estudiar en otro país los últimos dos semestres de la universidad.

Doble Atracción - Evitación	Al individuo se le presentan dos situaciones, en donde ambas poseen características positivas o negativas.	Escoger si independizarse de los padres o quedarse en casa de ellos unos años más.
-----------------------------	--	--

Naranjo (2009)

Por último, las relaciones sociales son un gran generador de estrés, debido a que la naturaleza del ser humano necesita el afecto y sentir pertinencia ante un grupo, ya sea social, familiar o laboral. Cuando se presentan problemas a nivel relacional, esto genera malestar y problemas de adaptación, lo cual puede conllevar al aumento de los niveles de estrés. Las discusiones con la pareja, problemas familiares, malentendidos con los amigos o un mal ambiente laboral, pueden ser situaciones que provocan angustia y tensión. (Naranjo, 2009)

Fases del estrés

El estrés pasa por tres fases, desde que el organismo lo detecta hasta que llega a su máximo potencial, estas etapas son: alarma, resistencia y agotamiento. Al organismo detectar un claro aviso de que se está viviendo una situación amenazante, se presentan cambios fisiológicos, mentales y emocionales. En el momento en que el sujeto considera que sus capacidades y sus recursos de afrontamiento a la situación no son competentes, inicia la fase de alarma y consecuentemente, aparece el estrés. Durante esta fase, se liberan las hormonas de noradrenalina, adrenalina y cortisol, con el fin de proporcionar la energía suficiente al organismo para actuar ante la amenaza. (Naranjo, 2009)

La fase de resistencia consiste en el intento del sujeto de continuar afrontando la situación a pesar de que no cuenta con las capacidades para hacerlo, lo cual conlleva a la frustración, el sufrimiento y debilitamiento de las habilidades con las que sí cuenta. Así mismo, el individuo empieza a concientizar que está perdiendo energía y su rendimiento es cada vez

menor. En esta fase se presenta baja tolerancia a la frustración, dificultades en el sueño, fatiga, entre otros. (Naranjo, 2009)

Por último, la fase de agotamiento se caracteriza por la exposición prolongada a estados de estrés, o también conocido como estrés crónico, en donde la energía del individuo se debilita y aparecen síntomas asociados a la ansiedad, la depresión y trastornos del sueño. La ansiedad se ve reflejada ante la constante inquietud que se presentan ante múltiples situaciones, y no necesariamente tienen que estar asociadas al factor estresante, también pueden asociarse a situaciones que generalmente no causan ansiedad en el individuo. En cuanto a los síntomas depresivos, el sujeto pierde la motivación por hacer cosas que antes le gustaban, tienen pensamientos negativos y su autoestima baja, por el sentimiento de incapacidad para afrontar la situación. Así mismo, el individuo empieza a sufrir de fatiga, carece de un sueño reparador y puede tener insomnio, estos síntomas pueden estar acompañados de irritabilidad, tensión, ira y nerviosismo. (Naranjo, 2009)

Respuestas ante el estrés

Las respuestas ante el estrés se pueden categorizar en tres áreas principales, cognitivas, emocionales y conductuales. El área cognitiva se refiere a los pensamientos e ideas que tiene una persona cuando está estresada, en donde se afectan diferentes procesos cognitivos como la atención, la memoria y las funciones ejecutivas. El individuo presenta dificultades para mantener la atención en una tarea, es decir, constantemente pierde foco atencional a la hora de realizar una actividad. En cuanto a la memoria, se ha evidenciado que se ve afectada la memoria de corto a largo plazo, teniendo como consecuencia la fallas en la retención de información y constantes olvidos. Respecto a las funciones ejecutivas, se ven alteradas funciones como la planeación, ya que el individuo se le dificulta proyectar una actividad en el futuro, y la

organización, al ser incapaz de establecer secuencias lógicas y coherentes al realizar una actividad con el fin de mantener su orden. (Naranjo, 2009)

En el área emocional, se caracteriza por las emociones y los sentimientos que vivencian los individuos a lo largo de experimentar estrés, las respuestas emocionales ante el estrés varían entre sentimientos de intolerancia, impaciencia, irritabilidad, falta de empatía, entre otros. Así mismo, se observan sentimientos relacionados a la emoción de tristeza como la incapacidad, la inferioridad, desánimo y en ocasiones, se presentan ideaciones suicidas. Por último, en las respuestas conductuales ante el estrés, se comprenden las diferentes actitudes y comportamientos que desarrolla un individuo al vivir estrés. Se evidencian comportamientos como el ausentismo escolar o laboral, el aumento de consumo de sustancias psicoactivas con el fin de aliviar la tensión y la agresividad.

Estrés Laboral

Generalidades del estrés laboral

En el momento en que el cerebro percibe una condición asociada al trabajo como una amenaza, se desencadena la respuesta de estrés, denominada “estrés laboral”. Este tipo de estrés, se presenta cuando las demandas asociadas al trabajo superan las capacidades y recursos propios del trabajador para afrontarlas (Castillo, 2021).

El estrés laboral se puede llegar a presentar de manera crónica, afectando así la salud física y mental de los empleados; es por esto que la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han alertado a las diferentes naciones del mundo, acerca de la necesidad de trabajar en la tarea de disminuir el impacto que tiene el estrés en la salud de los empleados. Dando cumplimiento al llamado de las organizaciones

internacionales, diferentes autores a nivel internacional han realizado investigaciones del tema, permitiendo establecer así diferentes modelos teóricos, entre los que se encuentran:

Modelo de demanda – control - apoyo social (Karasek,1979):

Este modelo establece que hay ciertas condiciones del trabajo que pueden estresar a un empleado, las cuales pueden conllevar a desarrollar enfermedades físicas y mentales. El modelo plantea que los principales potenciales estresores son: las demandas psicológicas, el control y el apoyo social; cuando estos estresores actúan de manera conjunta, aumenta la probabilidad de generar efectos sobre la salud de los empleados.

La demanda psicológica: está relacionada con las exigencias mentales que debe asumir el empleado al momento de desempeñar sus funciones y responsabilidades, estas exigencias son mayores cuando: se aumenta la cantidad de actividades a realizar, el tiempo con el que se cuenta para desempeñar la tarea es limitado, la complejidad o lo contradictoria que sea la tarea a cumplir. A mayores exigencias mentales, mayor será la demanda psicológica.

El control sobre el trabajo: está relacionado con la facultad que tiene el empleado de poner en práctica sus habilidades, además, de la capacidad para tomar decisiones relacionadas con la forma de desempeñar sus tareas y el tiempo en el que prefiere realizarlas.

El apoyo social: se relaciona con el respaldo y ayuda que puede recibir un empleado por parte de sus compañeros de trabajo y sus superiores.

El modelo establece que: los empleados que realizan sus tareas con unas condiciones laborales que implican altas demandas psicológicas o bajas posibilidades de control, se presenta un riesgo de desarrollar estrés laboral. Sin embargo, ese nivel de riesgo aumenta mucho más, cuando se presenta al mismo tiempo las altas demandas psicológicas y las bajas posibilidades de control, lo que se denomina “mucho tensión”, siendo esta la combinación más riesgosa. Además, cuando se presentan altas demandas psicológicas y altas posibilidades de control, se

genera motivación en el trabajador, y es lo que se conoce como “activo”; cuando se presenta baja demanda psicológica y alto control sobre el trabajo se conoce como “poca tensión”; y en el caso de en que se presenta baja demanda psicológica y bajo control sobre el trabajo se conoce como “pasivo”.

En los casos que el apoyo social es alto, atenúa los efectos causados por la alta demanda y bajo control, es decir, sirve como protector ante la “tensión laboral”, mejorando así el estrés laboral; cuando las condiciones de apoyo social son bajas, aumenta significativamente la probabilidad de presentar estrés laboral.

Las condiciones laborales en que se presenta altas demandas psicológicas, bajo control sobre el trabajo y bajo apoyo social, se denomina “Isotensión”, es la combinación con más alta probabilidad de presentar estrés laboral. En condiciones laborales que requiere altas demandas psicológicas, alto control sobre el trabajo y alto apoyo social genera motivación al trabajador, lo que conlleva a generar bienestar a nivel físico y mental.

Sumado a las demandas psicológicas, el control y el apoyo social, se suma la variable inseguridad laboral, la cual está relacionada con la percepción que tienen los empleados de que su empleo y condiciones laborales sean o no estables y seguras. Cuando una persona presenta una condición laboral de isotensión, al mismo tiempo que percibe que su condición laboral no es estable y segura presentará una mayor probabilidad de presentar estrés y una enfermedad asociada a sus síntomas.

Modelo de esfuerzo-recompensa (Siegrist,1996)

Este modelo establece que existen ciertas condiciones del trabajo que pueden generar estrés en los empleados, las condiciones propuestas por Johannes Siegrist son: el esfuerzo que implica cumplir con las tareas establecidas en el trabajo y las recompensas recibidas por el empleado. Dependiendo de cómo se presentan estas condiciones, se pueden llegar a convertir

en posibles estresores laborales, los cuales pueden afectar la salud física y mental de la población trabajadora.

El esfuerzo: se relaciona con las exigencias que implica al empleado poder realizar el trabajo asignado. Esta condición se presenta de dos formas, una es el esfuerzo que es impuesto por condiciones externas, el otro es el que el mismo trabajador se impone a sí mismo. El esfuerzo por condiciones externas es denominado “esfuerzo extrínseco”, el cual está relacionado con la cantidad de actividades que se deben realizar, nivel de responsabilidad que implica realizar las tareas a su cargo, la velocidad con que deben ser realizadas y el tiempo requerido para el adecuado desempeño. El esfuerzo que se impone el mismo trabajador, es denominado “esfuerzo intrínseco”, este se asocia a la medida que el trabajador se exige a sí mismo para realizar una tarea; de tal manera que, mientras más se exige a sí mismo, mayor es el esfuerzo intrínseco que debe realizar.

Tanto las condiciones que requieren del esfuerzo intrínseco como del esfuerzo extrínseco, conllevan a que se desencadenan respuestas de estrés laboral, lo que puede generar la aparición de síntomas asociados al estrés, afectando la salud física y mental de los empleados.

La recompensa: esta condición está relacionada con reconocimiento, trato justo, apoyo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral y salario que se recibe en contraprestación del trabajo que se realiza.

El modelo de Siegrist propone principalmente que, cuando no hay un equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, se presentan las condiciones más estresantes y más perjudicial para la salud de los empleados. En el momento en que un trabajador experimenta condiciones de un alto esfuerzo, pero las recompensas también son altas, se logra un equilibrio entre ambas; sin embargo, cuando se presentan condiciones que requieren un alto esfuerzo (extrínseco y/o intrínseco), al mismo tiempo que se presentan condiciones de baja recompensa, se presenta un

desequilibrio, lo que genera una alta probabilidad de desencadenar una respuesta de estrés, lo que puede ser agente causal de afecciones en la salud del empleado.

Factores de Riesgo y Protección Frente al Estrés Laboral

A nivel laboral, se pueden presentar diferentes condiciones que el cerebro puede llegar a percibir como una amenaza o no. Estas condiciones se presentan a nivel individual, intralaboral y extralaboral; dependiendo de la percepción de cada empleado, estas condiciones pueden llegar a ser factores de riesgo o factores de protección frente al estrés laboral.

En cuanto a las condiciones individuales, son características específicas de cada empleado, las cuales son de tipo sociodemográfico (sexo, edad, grado de escolaridad, profesión u oficio, entre otros) u ocupacional (cargo, años antigüedad en la empresa, tipo de contrato, forma de pago, entre otros) (Villalobos, 2010).

Por su parte, las condiciones intralaborales son aquellas que se presentan por el cumplimiento de las responsabilidades y funciones del trabajo, además de las características propias de la organización, tales como las demandas del trabajo (cuantitativas, emocionales, carga mental, jornada de trabajo, ambientales y de esfuerzo físico, entre otros), control del trabajo (control y autonomía sobre el trabajo, participación y manejo del cambio, claridad del rol, entre otros); características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores, entre otros); y características de recompensas (reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza) (Villalobos, 2010).

En cuanto a las condiciones extralaborales, estas son descritas como las características familiares, sociales y económicas del trabajador; que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas condiciones están divididas en: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar,

características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda (Villalobos, 2010).

En Colombia, Villalobos (2010) conceptualiza todas las anteriores condiciones bajo el término de “factores de riesgo psicosocial”, ya que son condiciones que, al ser experimentadas día a día en el ambiente laboral, pueden llegar a causar percepciones que afectan la salud y el desempeño de los empleados. De igual manera, los factores de riesgo psicosocial han sido descritos como aquellas condiciones asociadas al estrés, que tienen la probabilidad de perjudicar la salud y el bienestar integral de los trabajadores. (Bobadilla et. al, 2018)

En el momento en que el cerebro percibe los factores de riesgo psicosocial como una amenaza, se desencadena la respuesta de estrés, denominada como estrés laboral. Este tipo de estrés, se presenta cuando las demandas asociadas al trabajo superan las capacidades y recursos propios del trabajador para afrontarlas (Castillo, 2021). Actualmente, se cuenta con diferentes investigaciones que evidencian la importancia de actuar preventivamente e intervenir las condiciones que se presentan a nivel laboral y que son un factor de riesgo para la salud mental y física de los empleados.

Teniendo en cuenta la importancia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores, el gobierno nacional ha desarrollado políticas públicas de obligatorio cumplimiento. En la Resolución 2646 de 2008, se reglamenta la gestión de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia, los cuales deben ser identificados y evaluados de manera objetiva y subjetiva, con los instrumentos cuantitativos y cualitativos, que han sido validados en el país (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Según la resolución 2404 de 2019, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de Protección Social (2010), es el único instrumento validado en el país para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

(Ministerio del Trabajo, 2019). Por lo tanto, en Colombia no puede ser utilizado otro instrumento de medición para realizar la evaluación de este tema en la población trabajadora.

La Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, cuenta con ocho (8) instrumentos de medición, cinco (5) instrumentos dirigidos a la investigación cuantitativa, y tres (3) instrumentos dirigidos a la investigación cualitativa (Ministerio de Protección Social, 2010)

A nivel de investigación cuantitativa, la batería está compuesta por los siguientes instrumentos de medición:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de los factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de los factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de los factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés

A nivel de investigación cualitativa, la batería está compuesta por los siguientes instrumentos de medición:

- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevista semiestructurada para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Según la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial (2010), los instrumentos de medición cuantitativa se aplican todos juntos, en un mismo momento, acompañados del debido consentimiento informado. Se analizan los resultados de manera individual según la baremación de la batería.

Basados en los resultados obtenidos por cada empleado, se realiza un estudio estadístico de los niveles de riesgo que presentan todos los empleados de la organización, ante cada variable relacionada con un factor de riesgo psicosocial en estudio. Estos datos estadísticos son de suma importancia, ya que permiten evaluar cuantitativamente, el número de personas que perciben un nivel de riesgo (sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto) ante cada variable evaluada. A pesar de que los instrumentos de medición cuantitativa ofrecen información muy valiosa de cada variable, no permiten identificar las causas que generan el factor de riesgo psicosocial, por lo tanto, es muy necesario complementar la evaluación cuantitativa, con la utilización de un instrumento de evaluación cualitativa que permita identificar las causas que generan el nivel de riesgo psicosocial que se presenta; es decir, la evaluación cuantitativa permite priorizar las variables que representan los factores de riesgo psicosocial, y tener claridad de las variables que requieren ampliación de la información, mediante un instrumento de medición cualitativa (Ministerio de Protección Social, 2010).

Síntomas Asociados al Estrés Laboral

Según Villalobos (2010), los síntomas que permiten identificar la presencia de reacciones de estrés, se encuentran agrupados en cuatro categorías, según el tipo de síntoma que presenta el empleado; estas categorías son: síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas psicoemocionales y síntomas intelectuales y laborales (Villalobos, 2010),

Síntomas fisiológicos: Dolor de cabeza, problemas respiratorios, problemas gastrointestinales, digestivos o de colón; dolores en el cuello y espalda o tensión muscular; problemas en la función de los órganos genitales; cambios fuertes de apetito, palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos, trastornos del sueño.

Síntomas de comportamiento social: sensación de aislamiento y desinterés, dificultad con las relaciones con otras personas, dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades y dificultad en las relaciones familiares.

Síntomas intelectuales y laborales: cansancio, tedio o desgano; sentimiento de frustración, aumento en el número de accidentes de trabajo, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, sentimiento de sobre carga de trabajo, deseo de cambiar de empleo, dificultad para tomar decisiones, bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, deseo de no asistir al trabajo y disminución en el rendimiento del trabajo.

Síntomas psicoemocionales: sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”, consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios, sentimiento de angustia, preocupación o tristeza, sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, sentimiento de soledad y miedo.

Patologías Asociadas al Estrés Laboral

En el año 2014, el Ministerio del Trabajo reglamenta el decreto 1477, estableciendo así la tabla de enfermedades laborales. Este decreto indica que las enfermedades laborales son causadas por diferentes factores de riesgo, tales como: agentes biológicos, agentes ergonómicos, agentes químicos, agentes físicos y agentes psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2014).

En cuanto a los agentes etiológicos psicosociales, el decreto establece que estos pueden generar diferentes enfermedades a nivel de salud física y mental, entre las que se encuentran:

A nivel de salud física: Es posible que sea causal de enfermedades, tales como: hipertensión arterial secundaria, cardiopatía isquémica, infarto agudo de miocardio, enfermedades cerebrovasculares, encefalopatía hipertensiva, úlcera gástrica, gastritis crónica;

síndrome del colon irritable con diarrea, síndrome del colon irritable sin diarrea, trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos, entre otros. (Ministerio de Trabajo, 2014).

A nivel de salud mental: Es posible que sea causal de enfermedades, tales como: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno mixto ansioso depresivo, reacciones a estrés grave, trastornos de adaptación, trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento, estrés post traumático, entre otros. (Ministerio de Trabajo, 2014).

Estrategias de Prevención del Estrés Laboral

El estrés laboral es un factor de riesgo que transforma el estado psicológico de una persona al generar reacciones de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y comportamentales frente a situaciones con una alta demanda laboral que superan los recursos y capacidades de las personas para enfrentarlas. Traen consigo una pérdida de control que conllevan a consecuencias frente a la salud de los trabajadores. El estrés laboral es considerado como un factor de riesgo psicosocial de atención en los sistemas de gestión del riesgo, gracias a las afectaciones en el bienestar de los trabajadores y en el respectivo en el rendimiento laboral. (Buitrago et. al 2021)

Así mismo el estrés dentro del trabajo se muestra como un conflicto de tipo social y económico. (Narvaez. al 2019) En cualquier organización es muy importante detectar de manera temprana el estrés laboral, se puede prevenir para que los empleados logren tener una buena salud mental y física y así tengan un excelente rendimiento a la hora de realizar todas sus funciones y labores dentro de la empresa. (Buitrago et. al 2021)

Con el fin de mitigar la presencia del estrés laboral en pro de la salud física y mental de los trabajadores es importante dar preferencia a la medida y las acciones que están enfocadas

en detección, promoción, prevención e intervención ante los riesgos psicosociales, dando un plan de acción dirigido a la motivación de la persona y también disminuido a la sobrecarga emocional de la empresa. Así mismo, dando formación a los colaboradores dirigido al autoconocimiento de las estrategias de afrontamiento centradas en el problema y la emoción, sensibilizándolos en pensar y actuar ante una situación de estrés. (Buitrago et. al 202)

Así mismo es importante conocer que hay factores protectores que impulsan la salud y el bienestar en el trabajador, entendidos como las condiciones que promueven la salud y bienestar en el trabajo como lo pueden ser las individuales, intralaborales y extralaborales. (Álvarez et.al 2013)

Sin embargo, es importante tener conocimiento de que un factor protector se puede convertir en un factor de riesgo en la cotidianidad y la interacción del individuo en el puesto de trabajo. (Sierra et. al 2010)

Esto quiere decir si dentro de las organizaciones se brinda un adecuado bienestar laboral, estas medidas aumentan la satisfacción en el entorno laboral lo que hace que todas las personas que están dentro de esta tengan un mejor rendimiento en las funciones asignadas, también mejoran las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral y fuera de este, además que disminuyen los conflictos y las presencias de estrés, mediante el trabajo en equipo y la equidad en la entrega de reconocimientos y recompensas. (Buitrago et. al 2021)

Otras medidas que corresponden a la organización cuando se implementa la promoción de hábitos saludables, pues con ello propiciara la reducción del consumo de tabaco, el aumento de la actividad física, la reducción de peso corporal y la alimentación sana. (Buitrago et. al 2021)

En las organizaciones es vital tomar las medidas de prevención de estas enfermedades laborales ocasionadas por las altas demandas dentro del trabajo que prevalece como una problemática dentro de este contexto, llevando a cabo unas acciones dirigidas en la mejora de

las relaciones interpersonales, la comunicación y la adecuación de los espacios de trabajo. (Buitrago et. al 2021)

También es muy importante incentivar el liderazgo, la participación, el apoyo social, la claridad de las funciones, dando reconocimiento y recompensas a los trabajadores ;, dando prioridad al bienestar físico y mental por medio de la implementación de programas de autocuidado, con el fin de brindar un ambiente laboral saludable para toda la organización. (Buitrago et. al 2021)

Es necesario hacer entender que se debe reforzar el bienestar laboral, ya que el trabajador se fue constantemente a factores estresantes, lo adecuado sería que el trabajador lograra adaptarse a dichas situaciones generando un plan de acción que le permita afrontar de una manera adecuada cualquier factor estresor que se presente y que le permita mitigar esas sensaciones desagradables (Buitrago et. al 2021).

Estrategias de Manejo del Estrés Laboral Cuando

Existen diversas ideas, medidas y estrategias para controlar el estrés; como son:

La respiración rítmica generalmente es usada para disminuir la ansiedad ejecutada mediante la inspiración y espiración nasal de forma lenta, con los ojos cerrados y esperando que las palpitaciones disminuyan a medida que vas respirando, al momento de abrir los es necesario continuar manteniendo ese estado de tranquilidad

Realizar un masaje en el plexo solar: Se ubica en la boca del estómago y mediante inhalaciones muy profundas se provoca una gran expansión hacia afuera, se mantiene en apnea la respiración durante 3 segundos, se exhala por la boca muy suavemente repitiendo 3 veces consecutivas, este masaje produce una gran tranquilidad.

Tener la capacidad de frenar la reacción de estrés, somos capaces junto a nuestro autocontrol o control mental, es decir no preocuparse hasta que llegue el momento, tenemos que aprender que el estrés se controla mediante un ejercicio mental; esto quiere decir que el control de cualquier comportamiento aprendido puede ser realizado mediante la activación de mecanismos de inteligencia; este control mental debe estar apoyado por los siguientes principios: Interrumpir las cadenas de pensamientos destructivos, Cambiar los pensamientos negativos en positivos, abstraerse del marco estresante con escenarios futuros dar una solución posible en los siguientes 5 pasos:

Eliminar la energía acumulada mediante actividad física como puede ser, correr, pasear, practicar algún deporte, nadar y bailar entre otros.(Bedia et. Al 2006)

Buscar respuestas de relajación la relajación es un estado de consciencia que se puede identificar mediante una vigilia tenue y sesgada, se puede acceder a ella mediante los siguientes procedimientos psicofísicos que significa la relajación muscular progresiva, filosóficos que es hacer yoga, meditación, también menús relajantes; músicas que provoquen sensación placentera.(Bedia et. Al 2006)

Practicar estados de desconexión: Realizar actividades que no te conecten con situaciones del exterior como son las preocupaciones u otros factores estresantes , te permitan conectarte contigo mismo como imágenes positivas, música que te transporte. (Bedia et. Al 2006)

Llevar todo a un ritmo lento: controlar las preocupaciones, no preocuparse más de lo debido (Bedia et. Al 2006)

Intentar prever los momentos de estrés: Permiten anticiparse para estar mejor preparados y puedan ser más eficaces los sistemas de defensa. (Bedia et. Al 2006)

Es importante realizar un entrenamiento y endurecimiento ante situaciones que generan estrés como pueden ser: practicar soluciones flexibles inoculación de estrés para enseñar

reacciones del organismo, desensibilización sistemática lo que significa enfrentarse a situaciones estresantes y responder mentalmente con relajación y dominio de la situación. (Bedia et. Al 2006)

Ante situaciones más graves y que no se pueden dominar conviene atenuar la situación en las que ya no hay salida, porque estas pueden generar un estallido y se debe buscar como soporte grupos de apoyo social. (Bedia et. Al 2006).

Las normas generales del control del estrés son: no combatir el estrés con más actividad, obtener pequeños triunfos en el área cotidiana o en los objetos laborales. (Bedia et. Al 2006)

Lo ideal ante el control del estrés es adaptarse a las situaciones estresantes, esto quiere decir, saber llevarlo de la mejor manera que se pueda, aprender y renovar las estrategias de control. (Bedia et. Al 2006)

Metodología

“Mente sana” es una capacitación para docentes de instituciones educativas de la ciudad de Medellín, en busca de promover el desarrollo de estrategias de prevención primaria e identificación temprana del estrés laboral de esta población. Esta capacitación se desarrolla mediante diez talleres, que comprenden actividades educativas e interactivas, dirigidos por dos psicólogas expertas en el tema, así mismo, se deben realizar con grupos de veinte personas máximo. Cada taller es diseñado para dar cumplimiento a uno de los cinco objetivos específicos planteados anteriormente. El taller es definido como “una estrategia metodológica aplicada en el proceso de enseñanza - aprendizaje con el fin de integrar la teoría y la práctica, al igual que fomentar diferentes conocimientos y habilidades” (Penso, 2015), es por esto que utilizamos los talleres como principal método para la realización de nuestra capacitación.

Caracterización

Instituciones

Instituciones educativas de la ciudad de Medellín, que comprenden colegios o universidades privadas.

Personas

Docentes pertenecientes a estas instituciones educativas privadas de Medellín..

Perfil de los destinatarios

Instituciones educativas que sientan la necesidad de implementar planes de acción para promover el desarrollo de estrategias de prevención primaria e identificación temprana del estrés laboral de sus docentes. Así mismo, docentes que deseen fomentar conocimientos sobre el estrés laboral y cómo evitarlo.

Taller #1

Tema: Introducción al estrés laboral

Nombre: Pensamientos sobre el Estrés

Objetivo a abordar: Sensibilizar a los docentes acerca del impacto que puede causar el estrés laboral en la salud física y mental de la población trabajadora.

Argumentación: Para poder sensibilizar a los docentes sobre el impacto que puede causar el estrés laboral en sus vidas, es importante conocer las percepciones de estos acerca del estrés y como ellos lo experimentan en su día a día en su entorno laboral.

ACTIVIDAD #1: (10 MINUTOS):

Presentación: Se le explica a los docentes lo que se va a realizar en esta primera actividad, la cual consistirá en indagar sobre sus creencias y conocimientos sobre el estrés a nivel general. Se les mostrará un video de sensibilización y luego una socialización sobre las percepciones y sentimientos que surgieron a lo largo del video. Posteriormente, se utilizará la página Wooclap para que los docentes escriban allí en una palabra la pregunta de qué es estrés para ellos, para finalmente, conocer cuáles son esas creencias ante el estrés de cada individuo.

ACTIVIDAD #2: (20 MINUTOS):

Video de sensibilización: (3 minutos) Se les mostrará el siguiente enlace para proyectar el video ante los docentes y se dejará de transmitir en el minuto uno (1) con veintinueve (29) segundos: <https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NIvXCSM>

Socialización del video: (17 minutos) Se le preguntará a los docentes que emociones o percepciones les generó el video y que características específicas dentro de su trabajo son similares a las situaciones que observaron en el video.

ACTIVIDAD #3: (30 MINUTOS):

Actividad de Wooclap: (10 minutos): A continuación se les mostrará un código QR, que los llevará a un link de Wooclap en donde se les preguntará a los docentes la siguiente

pregunta: “¿Para ti que es el estrés?” y estos deben de responder en una sola palabra. La idea de esta actividad es conocer.

Se utilizará el siguiente QR con enlace directo a



Wooclap.

Socialización: En el videobeam se proyectará la nube de palabras que mostrará las respuestas dadas por los docentes. Posteriormente, se realizará una socialización acerca de las palabras encontradas allí y se le preguntará a cada docente que profundice sobre su respuesta.

MATERIALES:

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Video Beam
- Computador
- Celulares de cada docente

DURACIÓN:

Duración: 60 minutos en total para todo el taller.

Taller #2

Tema: Estrés

Nombre: Aprendamos sobre el estrés

Objetivo a abordar:

Sensibilizar a los docentes acerca del impacto que puede causar el estrés en la salud física y mental de la población trabajadora.

Argumentación: Mediante la enseñanza se realizará un taller para que los docentes entiendan las generalidades del estrés, de esta manera, posteriormente podrán entender el impacto del estrés laboral en sus vidas.

ACTIVIDAD #1 (30 MINUTOS):

Se realizará una presentación en powerpoint con fines educativos sobre qué es el estrés donde se abordarán las temáticas de: neurobiología del estrés, tipos y características del estrés, causas de estrés, fases del estrés, respuesta ante el estrés.

Para presentar estos temas se utilizará la siguiente presentación que se podrá visualizar en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/presentation/d/1qmFeNOIC-hR8Bs6gal6VwMwXhtJnvjBy8K57uioRMtc/edit?usp=sharing>

ACTIVIDAD #2 (30 MINUTOS):

Se realizará un kahoot en donde se evaluará la comprensión de parte de los docentes sobre la actividad anterior.

El kahoot se puede observar en el siguiente enlace:

<https://create.kahoot.it/share/estres/e646761c-761d-4b22-8f70-839a61cb211b>

MATERIALES:

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Video Beam
- Computador
- Celulares de cada docente

DURACIÓN:

Duración: 60 minutos en total para todo el taller.

Taller #3**Tema: Estrés laboral****Nombre: La puerta de entrada al estrés laboral**

Objetivo a abordar: Sensibilizar a los docentes acerca del impacto que puede causar el estrés laboral en la salud física y mental de la población trabajadora.

Argumentación: Mediante la discusión entre los participantes, se indaga sobre aquellas situaciones generadoras de estrés dentro de su ámbito laboral y posteriormente, se enseña sobre cómo los niveles altos de estrés laboral pueden generar consecuencias negativas en su salud física y mental.

ACTIVIDAD #1: (30 MINUTOS):

Se le entregará a los docentes un post it donde ellos anotaran situaciones que les genera estrés en su ámbito laboral, luego, se recogerán los papeles para meterlos dentro de una bolsa. Las psicólogas encargadas sacarán aleatoriamente los post it para leerlos y compartirlos con el público, con el fin de que todos dialoguen sobre esa situación.

ACTIVIDAD #2 (30 MINUTOS):

En el tablero se pinta una línea dividida en 10 partes, numeradas del 1-10, en donde el 1 representa un estrés bajo y el 10 un estrés alto. Se utilizaran los post its de la actividad pasada para que los docentes, socialicen y lleguen a un acuerdo con el fin de que ubiquen las situaciones dentro de la línea.

Posteriormente, se hace una socialización para que todos los participantes presentes conozcan las causas del estrés de su entorno laboral y la de sus compañeros de trabajo. Finalmente, las psicólogas realizarán una retroalimentación y explicaran la relación de las situaciones vistas con el estrés laboral, el guión para esto sería el siguiente:

“Todas estas situaciones que ustedes presentan están relacionadas al estrés laboral. El estrés laboral se presenta cuando las demandas asociadas al trabajo superan los recursos y capacidades de la persona para afrontarlas. Puede que las situaciones que tengan un grado de estrés bajo como las que están en el número 1, no afecte de inmediato la salud física y mental, como las que están en el número 10. Sin embargo, cuando estas se juntan y se presentan con una frecuencia e intensidad alta, los factores de riesgo psicosocial pueden conllevar a experimentar síntomas asociados al estrés. En el próximo taller indagaremos más sobre los factores de riesgo psicosocial, es decir las causas del estrés laboral, y los síntomas asociados al estrés laboral.”

ACTIVIDAD #3: (30 MINUTOS):

Se realizará una presentación en powerpoint con fines educativos sobre cuales son las consecuencias de los niveles altos de estrés en la salud física y mental.

Para presentar estos temas se utilizará la siguiente presentación que se podrá visualizar en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/presentation/d/1IzaLUnPa8UrtO5x1hjI3oHLorUCDRmVipjzXFtiGG9I/edit?usp=sharing>

ACTIVIDAD #4: (30 MINUTOS)

Se realizará una actividad de cierre con el fin de conocer aquellas emociones generadas por el taller, se les pedirá a los docentes que expresen que sintieron a lo largo del taller. Posteriormente se les explicará la técnica de relajación y de respiración en donde se debe inhalar en tres tiempos, retener el aire por tres tiempos y finalmente, exhalar por tres tiempos. Lo anterior les permitirá a los docentes empezar a adquirir conocimiento sobre técnicas que permitan bajar los niveles de estrés.

Posteriormente se realiza una meditación con música calmada, con el fin de regular las emociones experimentadas. La canción de meditación será la siguiente:

<https://www.youtube.com/watch?v=R1g0a3Ofh04>

MATERIALES:

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Marcador de tablero
- Tablero
- Post it
- Lápices
- Cinta
- Video Beam
- Computador

- Celulares de cada docente

DURACIÓN:

El taller tendrá una duración de 120 minutos, sin embargo se realizará un descanso de media hora después de la segunda actividad, teniendo una duración total 150 minutos.

Taller #4

Tema: Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial

Nombre: Identifiquemos juntos

Objetivo a abordar: Capacitar a los docentes en los factores de riesgo psicosocial y síntomas asociados al estrés laboral.

Argumentación: Enseñar a los docentes sobre los factores de riesgo psicosocial y su tipos; así mismo, enseñarles sobre los diferentes síntomas asociados al estrés laboral, con el fin de que puedan identificarlos en un futuro.

ACTIVIDAD #1: (60 MINUTOS)

Se realizará una presentación interactiva en nearpod con fines educativos sobre cuáles son los factores de riesgo psicosocial y los síntomas asociados al estrés laboral. Después de presentar los factores de riesgo psicosocial, se les pregunta, “alguna vez se ha presentado un

factor de riesgo psicosocial en sus vida?” Al finalizar la presentación, se realizará un juego con el fin de asegurar la comprensión de los participantes.

Para presentar estos temas se utilizará la siguiente presentación que se podrá visualizar en el siguiente enlace:

<https://app.nearpod.com/?pin=486C206136F8C8810E455016B1303328-1>

ACTIVIDAD #2: 30 MINUTOS

Se realiza un cierre en donde se le pide a los profesores socializar diferentes técnicas que utilizan al momento de experimentar un factor de riesgo psicosocial, con el fin de que entre todos puedan utilizar diferentes estrategias para mejorar y reducir sus niveles de estrés.

MATERIALES

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Video Beam
- Computador
- Celulares de cada docente

DURACIÓN

Duración: 90 minutos en total para todo el taller.

Taller #5**Tema: Factores de Riesgo Psicosocial****Nombre: Ayudemos a un amigo**

Objetivo a abordar: Capacitar a los docentes en los factores de riesgo psicosocial y síntomas asociados al estrés laboral.

Argumentación: En base a los talleres anteriores, los docentes tendrán la capacidad de identificar los factores de riesgo psicosocial y síntomas asociados al estrés laboral, mediante un caso propuesto por las psicólogas.

ACTIVIDAD #1 (60 MINUTOS)

Se le muestra a los docentes un video sobre un caso atendido por una psicóloga acerca de una profesora que presenta altos niveles de estrés laboral. Posteriormente, los integrantes deberán identificar aquellos factores de riesgo psicosocial presentes en el caso, así como también los síntomas a nivel físico y mental. Por último, se les pide a los docentes que piensen en qué estrategias puede utilizar la profesora para mejorar su situación y disminuir los niveles de estrés.

El video del caso se puede observar en el siguiente enlace:

<https://youtu.be/Mgv4ifyoh-w>

MATERIALES

- Salon de clases

- Escritorios y sillas
- Video Beam
- Computador
- Celulares de cada docente

DURACIÓN

60 minutos en total para todo el taller.

Taller #6**Tema: Factores protectores****Nombre: Aprendamos a cuidarnos**

Objetivo a abordar: Fomentar factores protectores en los entornos educativos frente al estrés laboral.

Argumentación: Lograr mediante una presentación en prezi y una sopa de letras la identificación por parte de los docentes los factores protectores beneficiosos en caso de que se presente estrés laboral

ACTIVIDAD #1: (20 MINUTOS):

Se realizará una presentación en prezi donde se contextualiza a los docentes sobre cuáles son esos factores protectores que ayudan a reducir los efectos negativos que se dan por causa del estrés, que pueden llegar a afectar tanto la salud física como el bienestar de los trabajadores.

La presentación de prezi se abrirá con el siguiente link:

<https://prezi.com/view/s1gzwMreSgGq3SWCQYFD/>

ACTIVIDAD #2 (30 MINUTOS):

Se llevará impresa varias sopas de letras donde los docentes deberán de identificar algunos de los factores protectores que están en esta:

- Individuales - ocupacionales, sociodemográficas
 → Intra laborales - recompensa, control de trabajo, liderazgo, demandas de trabajo
 → Extra laborales - familiares, sociales, económicas

M	E	T	Z	W	F	A	S	U	O	C	U	P	A	C	I	O	N	A	L	E	S	L	E	Y	Z
Ñ	O	L	I	D	E	R	A	Z	G	O	O	S	W	J	F	L	P	Ñ	W	T	P	L	E	M	T
S	E	F	G	H	I	Y	T	B	C	D	A	P	N	S	O	M	B	I	O	U	U	C	S	Y	
E	L	S	O	C	I	O	D	E	N	O	G	R	A	F	I	C	A	S	Q	E	D	A	O	T	R
L	M	O	Ñ	T	W	F	S	N	M	A	U	A	A	I	N	R	A	F	H	C	K	J	N	I	Q
A	Q	N	S	O	C	I	A	L	E	S	T	R	S	G	I	E	J	I	A	B	F	R	O	A	C
R	P	S	Y	R	E	A	C	E	X	T	R	A	L	A	B	O	R	A	L	E	S	U	M	R	O
O	M	S	L	A	O	S	O	B	A	Ñ	C	Q	I	U	E	A	T	I	N	C	M	T	I	O	M
B	P	O	A	T	U	S	A	A	T	H	O	C	Q	U	E	Q	N	T	A	K	L	U	C	L	P
A	I	D	E	M	A	N	D	A	S	D	E	T	R	A	B	A	J	O	S	Ñ	A	I	A	A	E
L	O	P	A	A	C	C	H	I	A	H	F	C	I	S	N	N	O	H	C	O	D	Ñ	S	E	N
A	Ñ	Ñ	A	R	I	A	S	C	O	J	E	E	D	H	T	I	O	E	M	K	I	A	W	O	S
R	T	C	O	N	T	R	O	I	D	E	T	R	A	B	A	J	O	S	R	O	E	K	R	N	A
T	I	N	R	B	C	B	R	O	E	I	O	S	L	O	N	A	L	N	I	L	E	R	I	T	E
N	U	O	B	O	E	R	C	A	L	M	N	F	A	M	I	L	I	A	R	E	C	N	A	I	I
i	n	d	i	v	i	d	u	a	l	e	s	l	d	c	c	a	b	u	r	c	s	g	n	y	s

MATERIALES:

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Tablero

- Lápices
- Video Beam
- Computador
- Celulares de cada docente

CIERRE DEL TALLER (10 MINUTOS)

Se le da fin al taller con una socialización de lo que ellos aprendieron durante el taller sobre los factores protectores; También se les da la opción de compartir las palabras que encontraron en la sopa de letras.

DURACIÓN:

60 minutos en total para todo el taller.

Taller #7

Tema: Bienestar laboral

Nombre: Juntos podemos

Objetivo a abordar: Fomentar factores protectores en los entornos educativos frente al estrés laboral.

Argumentación: Mediante una infografía se les mostrará a los docentes los beneficios que trae consigo un adecuado bienestar laboral.

ACTIVIDAD #1: (60 MINUTOS):

Se realizará una infografía en la página de canva donde se expondrá la importancia de tener un adecuado bienestar laboral , terminada la explicación se escucharán las dudas, las preguntas o inquietudes por parte de los docentes.

BIENESTAR LABORAL

En esta infografía hablaremos sobre la importancia que es tener un adecuado bienestar laboral y también de la importancia que tienen las organizaciones de promover buenos hábitos para sus trabajadores.

si dentro de las organizaciones se brinda un adecuado bienestar laboral genera un aumento en la satisfacción dentro de este entorno y debido a esto se generan diversos beneficios como:



1. mejoren el rendimiento de las funciones asignadas
2. mejoran las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral y fuera de el
3. disminuyan los conflictos y la presencia de estrés

También es muy importante incentivar el liderazgo, la participación, el apoyo social, la claridad de las funciones, dando reconocimiento y recompensas a los trabajadores...



dándole prioridad al bienestar físico y mental por medio de la implementación de programas de autocuidado, con el fin de brindar un ambiente laboral saludable para toda la organización.



MATERIALES:

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Tablero
- Video Beam
- Computador
- Celulares de cada docente

DURACIÓN:

60 minutos en total para todo el taller.

Taller #8

Tema: Estrategias en la prevención del estrés laboral

Nombre: Bailemos en las estrategias

Objetivo a abordar: Identificar estrategias de manejo personal e institucional del estrés laboral.

Argumentación: Se pone en contexto a los docentes de que existen diversas estrategias del manejo del estrés a la hora de que este se presenta mediante un juego que se llama “círculos musicales” y bajo estos círculos se encontrarán los nombres de estas técnicas y se irá explicando cada una de ellas, posteriormente se hará una socialización la cual tiene como

idea que todos los docentes participen diciendo cuál fue la estrategia que más le gusto y porque.

La explicación que estará en cada círculo será:

- la respiración rítmica: generalmente es usada para disminuir la ansiedad y esta se hace mediante la inspiración y espiración nasal de una forma lenta y con los ojos cerrados, esperando que las palpitations disminuyan a medida de que vamos respirando
- realizar un masaje en el plexo solar: esta es ubicada en la boca del estómago, mediante inhalaciones muy profundas se provoca una gran expansión hacia afuera y luego se mantienen en apnea la respiración durante 3 segundos y se exhala por la boca muy suavemente, repitiendo esto 3 veces
- tener la capacidad de frenar el estrés: acá tenemos que aprender se puede controlar mediante un ejercicio mental, y este control mental va acompañado de: Cambiar los pensamientos negativos en positivos, abstraerse del marco estresante con escenarios futuros dar una solución posible, interrumpir la cadena de pensamientos destructivos dentro de estos 5 pasos:
 1. eliminar la energía mediante actividad física, puede ser pasear, correr, nadar
 2. buscar respuestas de relajación puede ser mediante yoga, meditación, música
 3. practicar estados de desconexión como realizar actividades que te conecten contigo mismo como imágenes positivas, musica relajante
 4. llevar todo a un ritmo lento, tratar de controlar esas preocupaciones, no preocuparse más de lo que es debido

5. intentar prever los momentos de estrés ya que estos permiten anticiparse para estar mejor preparados

ACTIVIDAD #1: (50 MINUTOS)

Se colocará una canción elegida por los propios docentes, mientras la canción está sonando los docentes tienen que ir de círculo en círculo hasta que la música pare, en el momento de que deje de sonar se tendrán que quedar quietos y uno de los docentes va a quedar sin su círculo ya que será eliminado del juego por ende un círculo quedará vacío, ese círculo se recogerá de suelo y se leerá la estrategia que está en esta y se explicara.

Las estrategias que estarán dentro de estos círculos son: la respiración rítmica, realizar un masaje en el plexo solar, tener la capacidad de frenar la reacción del estrés, eliminar la energía acumulada mediante actividad física, buscar respuestas de relajación, practicar estados de desconexión, llevar todo a un ritmo lento, Intentar prever los momentos de estrés

ACTIVIDAD #2 (20 MINUTOS):

Se dará inicio a la socialización de parte de todos los docentes, la cual tiene como fin saber si los docentes si entendieron sobre cada uno de los métodos, cuáles fueron esas estrategias que mas les gusto y cual implementan. También es importante preguntar e indagar si ya tenían un conocimiento previo y si habían puesto en práctica alguna vez una de estas.

MATERIALES:

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Tablero
- Lápices
- Video Beam
- Computador
- Celulares de cada docente
- Círculos musicales

DURACIÓN:

70 minutos en total para todo el taller.

Taller #9**Tema: Manejo personal del estrés laboral****Nombre: Para mi**

Objetivo a abordar: Identificar estrategias de manejo personal e institucional del estrés laboral.

Argumentación: Este taller está orientado a que los docentes establezcan cuales pueden ser algunas estrategias de manejo personal para abordar los diferentes factores de riesgo que identificaron en talleres anteriores.

ACTIVIDAD #1: (45 MINUTOS):

Según con lo aprendido en los anteriores talleres, los docentes aplicaran diferentes estrategias aprendidas para intervenir en sus factores de riesgo psicosocial específicos con el fin de disminuir sus niveles de estrés. Para esto, se le pedirá a los docentes que en un papel, escriban los factores de riesgo psicosocial identificados y las estrategias que utilizaran para afrontarlos.

ACTIVIDAD #2: (45 MINUTOS)

Se realizará una socialización entre los docentes para que puedan conocer las estrategias que utilizan sus compañeros con el fin de complementar las de ellos.

MATERIALES:

- Salón de clases
- Escritorios y sillas
- Lápices
- Papel tipo carta

DURACIÓN: 90 minutos en total para todo el taller.

Taller #10**Tema: Manejo institucional del estrés laboral****Nombre: Para nosotros**

Objetivo a abordar: Identificar estrategias de manejo personal e institucional del estrés laboral.

Argumentación: Este taller está orientado a que los docentes establezcan cuales pueden ser algunas estrategias de manejo institucional para abordar los factores de riesgo que encontraron comunes entre ellos. Así mismo, entre todos crear una propuesta para presentar a los directivos con el fin de disminuir los niveles de estrés.

ACTIVIDAD #1: (120 MINUTOS):

Se les pedirá a los docentes que realicen una socialización sobre los factores de riesgo psicosocial y cuáles han identificado que tienen en común. Se les pide que hagan una lista con cinco factores de riesgo psicosocial identificados, sean ya individuales, intralaborales o extralaborales. Posteriormente, se les pide a los docentes que creen un plan estratégico, en acompañamiento de las psicólogas, para presentarlo a sus directivos, teniendo en cuenta los factores protectores y las estrategias vistas en talleres anteriores, esto con el fin de mejorar las condiciones laborales y mejorar los niveles de estrés.

Se realizarán unas diapositivas en conjunto con los docentes para que, finalmente, las psicólogas encargadas se lo presenten a los directivos, al igual que una retroalimentación sobre lo observado en las sesiones anteriores.

MATERIALES:

- Salon de clases
- Escritorios y sillas
- Tablero
- Marcador de Tablero
- Video Beam
- Computador

DURACIÓN:

120 minutos en total para todo el taller.

Consideraciones Éticas

Según la Resolución Número 8430 de 1993, el trabajo realizado no presentó ningún tipo de riesgo debido a que fue una búsqueda documental únicamente de manera virtual, donde no hubo necesidad de autorizaciones, consentimientos ni ningún documento puesto que no hubo experimento con ningún individuo

Presupuesto

COSTOS DIRECTOS	
Concepto	Valor por actividad
Diseño	\$ 5.002.000
Actividad	\$ 2.406.000

Actividad 2	\$	2.406.000
Actividad 3	\$	2.539.380
Actividad 4	\$	2.431.800
Actividad 5	\$	2.406.000
Actividad 6	\$	2.410.000
Actividad 7	\$	2.406.000
Actividad 8	\$	2.504.600
Actividad 9	\$	2.492.600
Actividad 10	\$	2.420.500
Total costos directos	\$	29.424.880

COSTOS INDIRECTOS		
Concepto	%	valor
Retenciones 11%	11%	\$ 3.678.277,19
Gravamen financiero 0,004%	0,004%	\$ 1.338
Pólizas contractuales 1%	1%	\$ 334.389
Costos indirectos		\$ 4.014.004

Total costos directos e indirectos	\$	33.438.884
---	-----------	-------------------

Utilidad esperada	0%	\$	-
--------------------------	-----------	-----------	----------

VALOR DEL PROYECTO	\$	33.438.884
---------------------------	-----------	-------------------

Referencias

Asamblea Mundial de la Salud, No. 27. (1974). *Parte I: resoluciones y decisiones: anexos. Organización Mundial de la Salud*. Ginebra, 7 - 23 de mayo de 1974.

Obtenido de: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/95324>

Alvarez, Y. M. (2013). Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas.

Obtenido:

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificación%20y%20medición%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1>

Castillo, O. Universidad de Huánuco (2021) *Estrés Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Docentes de Primaria de la Asociación Educativa Berne, Lima 2018*.

Obtenido de:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3038/CASTILLO%20SARAVIA%20c%20OTTO%20NOE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comité Mixto OIT-OM, No. 9 (1984) *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra, 18 - 24 de septiembre de 1984. Obtenido de:

<https://www.worldcat.org/title/factores-psicosociales-en-el-trabajo-naturaleza-incidencia-y-prevencion-informe-del-comite-mixto-oit-oms-sobre-medicina-del-trabajo-novena-reunion-ginebra-18-24-de-septiembre-de-1984/oclc/434542353>

Cortes, J, L. (2021) El Estrés Docente en Tiempos de Pandemia. Obtenido de:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_abstract

Da Silva, D. (2021) Plan de Capacitación: Organiza, Idea y Aplica en tu Negocio. Obtenido

de: <https://www.zendesk.com.mx/blog/plan-de-capacitacion/>

Decreto 1477 del 2014. Por medio del cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

D.O. No. 49234

Decreto 1072 del 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. D.O. No. 49523

Garzon, L, E., Gomez, L, E., Borda, E., Diaz, M, E., , A. Ministerio del Trabajo. (2015) Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora: Guía técnica general. Obtenido de:

<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Katiana Patricia Brid Sierra, G. T. (2010). Factores protectores asociados a los riesgos psicosociales.

Obtenido:https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/2469/0062609_organized.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Lupien, S, J. (2012) *Well Stressed: How to Manage Stress Before it Turns Toxic*. Harper Collins.

Masegosa, M. (2016) *Para qué sirve un plan de capacitación de personal?* Obtenido de:

<https://superrhheroes.sesametime.com/para-que-sirve-un-plan-de-capacitacion-de-personal/>

Ministerio de Trabajo (2015) *Prácticas de trabajo saludable para educadores: protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo*. Obtenido de: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/practic-as-trabajo-saludable-educadores.pdf>

Resolución 2646 del 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de Julio, 2008. D.O. No. 47059.

Robinet, A, L., Pérez, M. (2020) Estrés en los Docentes en Tiempo de Pandemia Covid - 10. Obtenido de: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

Vargas, C, M., Acosta, R. G., Bernilla, A, T. (2020) El Nuevo Coronavirus y la Pandemia Covid - 19. Obtenido de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2020000200125&script=sci_arttext

Villalobos, G., Vargas, A., Escobar, J., Jiménez, M., Rondón, M. Universidad Pontificia Javeriana (2010) *Ministerio de la protección social, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales: Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. (Primera Edición)

Zavala, J. (2018) Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Obtenido de:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>