

# Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto

Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet principes at.

Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet principes at.

Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet principes at.

Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet principes at.



Work stress in teachers of a rural educational center of Pasto



WORK  
FATIGUE



bsd

Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet

MENTAL  
EXHAUSTION



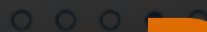
Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet principes at.



FEELING OF  
EMPTINESS



Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet principes at.



Lorem ipsum dolor sit dim amet, mea regione diamet.

LEARN MORE

Revista Iberoamericana de

# Psicología

ISSN-I: 2027-1786 | e-ISSN: 2500-6517

Publicación Cuatrimestral

Photo By/Foto:

# Rip 13<sup>3</sup>

Volumen 13 #3 sep-dic  
13 Años

ID: 10.33881/2027-1786.rip.13302

**Title:** Work stress in teachers of a rural educational center of Pasto

**Título:** Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto

**Alt Title / Título alternativo:**

**[en]:** Work stress in teachers of a rural educational center of Pasto

**[es]:** Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto

**Author (s) / Autor (es):**

Matabanchoy Salazar, Paz Suarez,  
Matabanchoy Tulcán, & Jaramillo  
Corrales

**Keywords / Palabras Clave:**

**[en]:** Occupational health psychology;  
education; work stress; stressor;  
rural health; work and school

**[es]:** Psicología de la salud ocupacional;  
educación; estrés laboral; estresor;  
salud rural; trabajo y escuela

**Proyecto / Project:**

Proyecto de práctica profesional «Cultivando  
oportunidades para el crecimiento  
personal y desarrollo institucional»

**Submitted:** 2020-07-14

**Accepted:** 2020-10-01

## Resumen

La comprensión y el estudio del estrés laboral se ha constituido en una de las prioridades a nivel mundial; específicamente para la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), ya que ha impactado la salud (física, psicológica y social) ante las exigencias laborales percibidas como desbordantes, en los recursos de afrontamiento y la oportunidad de desarrollar procesos investigativos en contexto rural, del cual se ha evidenciado una baja incidencia de estudios articulados al estrés laboral. Este estudio tiene como objetivo caracterizar los estresores organizacionales y las consecuencias psicológicas en docentes del área rural de San Juan de Pasto, a partir de un estudio mixto secuencial explicativo, de diseño muestral tipo censo. En cuanto a la fase cuantitativa, se aplicó la escala para la evaluación de estrés laboral EEEL y para la fase cualitativa se implementó la técnica de grupo focal. En los resultados, se encontró que el 80% de los docentes puntuaron en los niveles alto de estrés, así como también los factores de entorno de trabajo y condiciones de trabajo. Desde la triangulación de los resultados, se caracterizan los estresores laborales del Centro Educativo Municipal, en estresores organizacionales y estresores extra-laborales (resultado emergente). Se concluyó que los procesos de identificación de estresores organizacionales en instituciones rurales permiten la construcción de procesos de prevención, intervención y seguimiento contextualizado a las dinámicas del centro educativo, así como también la oportunidad de escenarios de promoción de la salud mental laboral.

## Abstract

The understanding and study of work stress has become one of the priorities worldwide; specifically for the Occupational Health Psychology, as it has impacted the health (physical, psychological and social) in the face of work demands perceived as overwhelming, in coping resources and the opportunity to develop investigative processes in a rural context, in which a low incidence of studies related to work stress has been evidenced. This study aims to characterize organizational stressors and psychological consequences in teachers in the rural area of San Juan de Pasto. From a mixed sequential explanatory study, with a census-type sample design. Regarding the quantitative phase, the Scale for the Evaluation of Work Stress was applied and for the qualitative phase the focus group technique was implemented. In this regard, from the total scores, 80% of the teachers scored on the levels of high stress and stress, as well as the factors of work environment and working conditions. From the triangulation of the results, the work stressors of the Municipal Education Center, organizational stressors and extra-work stressors (emergent result) are characterized. Concluding that the processes of identification of organizational stressors in rural institutions allow the construction of prevention, intervention and contextualized monitoring processes to the dynamics of the educational center, as well as the opportunity of scenarios for the promotion of occupational mental health.

## Citar como:

Matabanchoy Salazar, J. M., Paz Suarez, D., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Jaramillo Corrales, M. A. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (3), [pgIn]-[pgOut]. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1896>

Johana Madelyn **Matabanchoy**

**Salazar**, <sup>Psi sp</sup>

**AutorID:** [citations?user=YV349b](https://publons.com/researcher/4049929/johana-matabanchoy/)

[AAAAAJ&hl=es](https://publons.com/researcher/4049929/johana-matabanchoy/)

**Research ID:** [4049929/johana-](https://publons.com/researcher/4049929/johana-matabanchoy/)

[matabanchoy/](https://publons.com/researcher/4049929/johana-matabanchoy/)

**ORCID:** [0000-0002-3831-7252](https://orcid.org/0000-0002-3831-7252)

**Source | Filiacion:**

Universidad de Nariño

**BIO:**

Investigadora

**City | Ciudad:**

Pasto [co]

**e-mail:**

[udenarmade7@udenar.edu.co](mailto:udenarmade7@udenar.edu.co)

Daniela **Paz Suarez**, <sup>Psi sp</sup>

**Research ID:** [4050163/daniela-paz/](https://publons.com/researcher/4050163/daniela-paz/)

**ORCID:** [0000-0002-6230-3221](https://orcid.org/0000-0002-6230-3221)

**Source | Filiacion:**

Colegio San Felipe Neri

**BIO:**

Investigadora

**City | Ciudad:**

Pasto [co]

**e-mail:**

[danielapaz0694@hotmail.com](mailto:danielapaz0694@hotmail.com)

Dra Sonia Maritza **Matabanchoy**

**Tulcán**, <sup>Psi sp</sup>

**AutorID:** [citations?hl=es&user=](https://publons.com/researcher/dX1SntsAAAAJ/)

[dX1SntsAAAAJ](https://publons.com/researcher/dX1SntsAAAAJ/)

**Source | Filiacion:**

Universidad de Nariño

**BIO:**

Investigadora

**City | Ciudad:**

Pasto [co]

**e-mail:**

[soniamaritzam@udenar.edu.co](mailto:soniamaritzam@udenar.edu.co)

María Alejandra **Jaramillo**

**Corrales**, <sup>Psi</sup>

**Research ID:** [https://publons.](https://publons.com/researcher/4053859/alejandra-jaramillo/)

[com/researcher/4053859/alejandra-](https://publons.com/researcher/4053859/alejandra-jaramillo/)

[jaramillo/](https://publons.com/researcher/4053859/alejandra-jaramillo/)

**ORCID:** [https://orcid.org/0000-](https://orcid.org/0000-0002-3277-9309)

[0002-3277-9309](https://orcid.org/0000-0002-3277-9309)

**Source | Filiacion:**

Universidad de Nariño

**BIO:**

Investigadora

**City | Ciudad:**

Pasto [co]

**e-mail:**

[acorra1309@gmail.com](mailto:acorra1309@gmail.com)

# Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto

Work stress in teachers of a rural educational center of Pasto

Johana Madelyn **Matabanchoy Salazar**

Daniela **Paz Suarez**

Sonia Maritza **Matabanchoy Tulcán**

María Alejandra **Jaramillo Corrales**

## Introducción

En la actualidad La Gestión del Talento Humano (GTH), tiene el compromiso para formar, desarrollar y potencializar a los trabajadores de las empresas. Comprendiendo al ser humano en todas sus dimensiones, físicas, mentales y emocionales, las cuales influyen en su desempeño y calidad de vida laboral. Es así como, es relevante desde la mirada de la Psicología de la salud ocupacional (PSO), la cual refiere la importancia de plantear acciones de promoción de la salud laboral y prevención de las enfermedades y accidentes del trabajo relacionados con riesgos psicosociales (**Gil-Monte, 2012**). **Hermosa y Perilla (2015)** entienden el estrés laboral como la interacción dinámica entre la persona y su ambiente laboral, cuya característica son los procesos cognitivos y las reacciones emocionales que soportan esta interacción. En lo que respecta a estrés laboral es relevante identificar los factores ambientales e individuales que acarrearán posibles efectos negativos en la salud de los colaboradores. Diversos autores (**Caulfield, Chang, Dollard & Elshaug, 2004; Brough & O'Driscoll, 2010; Ipsen & Jensen, 2012**) mencionan que el conocimiento de la organización del trabajo como la condición de la tarea, la claridad del rol, las condiciones organizacionales, entre otros pueden convertirse en fuente de estrés incidiendo en el bienestar laboral.

Por lo anterior, la PSO incluye como uno de los ejes relevantes de estudio es el estrés laboral, puesto las características individuales juegan un papel central entre las características laborales, el comportamiento en el trabajo y las consecuencias en la salud (Hermosa & Perilla, 2015), al respecto las investigaciones en el tema en mención permitirán a las organizaciones establecer ambiente de trabajo saludable desde la intervención en minimizar la incidencia de estresores y estrategias de promoción (Probst, 2010). La Organización Internacional del Trabajo -OIT- manifestó que el estrés laboral constituye en una de las máximas prioridades a atender a nivel mundial en el área laboral (2016), se caracteriza principalmente por, sufrimiento o disfunción física, psicológica o social, que surge del sentimiento de no poder responder a las demandas laborales o no cumplir las expectativas propuestas (personales u organizacionales). Colligan y Higgins (2005) agregan que se presenta una respuesta física, emocional, comportamental y cognitiva, sin embargo, difiere entre cada persona y las estrategias de afrontamiento. Al respecto, Karasek y Theorell (1990) proponen el modelo de demanda – control – apoyo social, siendo este un modelo explicativo del estrés laboral en función de dos aspectos; las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre estas en situaciones laborales, es así como, un desbalance entre las demandas percibidas en la situación, los recursos del trabajador y apoyo social, pueden generar consecuencias psicológicas de los trabajadores (Guevara, Sánchez & Parra, 2014).

Según la OIT (2016) el estrés laboral se presenta en todos los países, en todas las profesiones y en todos los trabajadores tanto de países desarrollados como en desarrollo, es así como en Europa en el año 2014 a partir del informe sobre los riesgos psicosociales estableció que el 25 % de los trabajadores experimentaron estrés laboral durante la mayor parte de su tiempo de trabajo, afectando de forma negativa a la salud; de igual forma en Canadá se reportaron elevados índices de estrés (EU-OSHA, 2014). Con respecto a Centroamérica en un estudio se reportó que entre el 12 y 15% de trabajadores consultados, expresaron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo (OIT, 2016a). En Colombia, el Ministerio de Trabajo ubica al estrés laboral dentro de la tabla de enfermedades laborales (Ministerio del Trabajo, 2014); se señala las características de trabajo que generan patologías causadas por estrés (Presidente de la República, 1994). Identificando en la primera Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales (2007), que el 24,7% de los hombres trabajadores y el 28,4% de las mujeres reportaron un nivel de estrés entre 7 y 10 en una escala de 1 a 10, y en el sector educativo los factores de riesgo más representativos están los relacionados con la atención al público y trabajo monótono (Ministerio del Trabajo, 2007) y para el año 2013 se reportó incremento del 43% para eventos de ansiedad y depresión en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2013).

Medina, Preciado y Pando (2007) realizaron la adaptación del Cuestionario de Estrés Laboral propuesto por la OIT y la OMS, el cual tiene como propósito medir estresores organizacionales, grupales e individuales, entre las que se encuentran, el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, al respecto en Nariño se realiza el proceso de adaptación cultural (Molina & Mora, 2017) del cual resultó la agrupación de los anteriores 7 factores en, satisfacción con el trabajo; ambiente de trabajo; entorno de trabajo y condiciones de trabajo. A partir de los cuales diversas investigaciones se han abordado, a continuación se mencionará el abordaje investigativo, con respecto a las condiciones generadoras de estrés laboral, se ha evidenciado factores como, la falta de apoyo del gobierno, la falta de recursos, la pesada carga de trabajo y el tiempo empleado en la enseñanza individualizada (Capelo & Calaca, 2016); el horario y el ruido o indisciplina en clase (Zuñiga & Pizarro, 2018); la

inestabilidad laboral y la falta de recursos de afrontamiento ante las demandas o exigencias del medio (Vidiella & Larraín, 2015).

Con respecto al entorno laboral, un factor protector del estrés laboral es la autonomía relacionada con la profesión docente (González & Subaldo, 2015) sumado con sentimientos de satisfacción, libertad y la alegría de contribuir en la formación de la juventud. Además de los factores presentes en el entorno laboral, es relevante mencionar las relaciones laborales existentes en cada institución. Rojas, Aldana, Mendis y Peralta (2019) identificaron que el factor que más genera estrés en los docentes son las relaciones con los estudiantes y con autoridades de la Secretaría de Educación o supervisores, y en cuanto a las relaciones en el trabajo se ha identificado que existe un bajo reconocimiento del desempeño realizado por los docentes por parte de los directivos y en algunos casos reconocimiento por parte de padres de familia y estudiantes (Díaz, López, & Varela, 2010; Cantón & Téllez, 2016) lo anterior afecta tanto el clima laboral y la satisfacción laboral en instituciones de educación (Vidiella & Larraín, 2015); López, Quaresm y Oliveira (2017) identificaron que 1 de 4 docentes sintió estrés a nivel clínico y autores manifiestan que el estrés puede ser propio de la actividad de docencia al estar presente tanto en profesores jóvenes y con mayor edad (García & Muñoz, 2013).

En el caso del Departamento de Nariño no es muy significativo el número de estudios realizados en cuanto a los estresores organizacionales en docentes, sin embargo, existen estudios como la investigación realizada por Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017) quienes identificaron que el 62% de funcionarios de instituciones públicas de San Juan de Pasto presentan un nivel alto y muy alto de estrés, resaltando la importancia de desarrollar los procesos de GTH en las instituciones. Así mismo Yépez y Guerra (2011) identificaron un nivel medio y alto de estrés en docentes de la Institución Educativa Carlos Albornoz, y Astorquiza y Sánchez (2018) realizaron un estudio en el sector rural en el Municipio en las Mezas, evidenciando que las docentes presentan un mayor nivel de estrés y percepción de una alta carga laboral dentro de la organización. De acuerdo con la revisión documental realizada, se logró evidenciar la necesidad de desarrollar proceso investigativo enfocado en el estrés laboral docente de zona rural, cuyas particularidades del contexto pueden presentar necesidades y características específicas que amplíen el conocimiento estresores organizacionales en contextos rurales, consecuentemente conlleven a plantear intervenciones contextualizadas.

El objetivo del presente estudio se fue caracterizar los estresores organizacionales y consecuencias psicológicas del estrés laboral en docentes de un centro educativo del área rural del Municipio de San Juan de Pasto, lo cual permite la construcción de un programa de prevención del estrés laboral en contextos laborales atendiendo a las necesidades propias del entorno y contribuir en la promoción de la salud mental laboral.

## Materiales y Métodos

### Población y Muestra

Diseño Muestral, la investigación fue tipo censo, se trabajó con todos los docentes pertenecientes a las 5 sedes de un Centro Educativo rural de San Juan de Pasto (20 docentes). Criterios de inclusión, firma el consentimiento informado; Criterios de exclusión, docente que no estuvo al momento de realizar la aplicación del cuestionario o que manifestó su negativa de participar en el mismo.

## Diseño

La investigación con métodos mixtos es un procedimiento que permite recoger, analizar y combinar métodos cuantitativos y cualitativos para comprender un problema de investigación (Creswell & Plano Clark, 2007). Hermosa y Perilla (2015) recomiendan investigaciones a partir del multimétodo puesto que permite abordar el carácter dinámico del proceso del estrés laboral evidenciando la convergencia entre diferentes métodos para la comprensión de los estresores laborales y los aspectos personales. Tipo de diseño secuencial explicativo, el cual comprende dos etapas interactivas, una etapa cuantitativa, acorde a la recopilación y análisis de datos cuantitativos relacionados con el objetivo planteado. Consecuentemente el desarrollo de una etapa cualitativa, la cual permite complementar e interpretar los resultados cuantitativos (Bericat, 1998; Creswell & Plano Clark, 2007).

## Instrumentos de recolección de la información

Para la etapa cuantitativa, se aplicó la adaptación de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (EEEL) al contexto Nariñense (Molina y Mora, 2017) la cual se basa en la adaptación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (Medina, Preciado & Pando, 2007). el instrumento incluye un apartado de datos sociodemográficos relacionados con, edad, sexo, último grado escolar, antigüedad; está conformada por cuatro factores, satisfacción con el trabajo; ambiente de trabajo; entorno de trabajo y condiciones de trabajo. Se divide en 25 ítems de respuesta tipo Likert (nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre). Categoriza el estrés laboral en cuatro niveles, bajo nivel de estrés; nivel intermedio; estrés y alto nivel de estrés; con respecto a sus propiedades psicométricas, cuenta con validez de contenido por medio de validación de jueces evaluando cada ítem desde los criterios de claridad, pertinencia, equivalencia semántica; validez de constructo desde la prueba de esfericidad de Barlett, se obtuvo un Chi Cuadrado de 57057.486 con nivel de significancia de 0,000 e índice de Kaiser Meyer Olkin de 0,903, los anteriores valores permitieron hacer un análisis factorial exploratorio, reportando una la estructura de cuatro valores con autovalores mayores que 1 y la confiabilidad desde el análisis de fiabilidad por consistencia interna desde Alfa de Cronbach con un valor de 0,94, evidenciándose una elevada consistencia interna entre los elementos de la escala.

Para la etapa de cualitativa, se implementó un grupo focal, el cual corresponde a grupos pequeños o medianos integrados entre tres a diez personas con el objetivo de abarcar un tema a profundidad, permitiendo analizar la interacción entre los participantes y la construcción de significados, conceptos, experiencias, emociones, creencias, categorías, sucesos o temas de interés del planteamiento de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

## Procedimiento

Para la realización del presente estudio y cumplimiento los parámetros del diseño mixto secuencial explicativo se desarrollaron 4 fases (Creswell, Plano Clark, Gutmann, & Hanson, 2003).

Fase 1. *Diseño e implementación de la etapa cuantitativa.* Integró aspectos relacionados con, una validación de la claridad de los ítems del cuestionario para evaluar estrés laboral mediante una prueba piloto aplicada a 6 docentes; gestión del aval institucional; firma de consentimiento informado; aplicación de la escala para

evaluar estrés laboral y el análisis de datos cuantitativos a partir de estadísticas descriptivas, así como las normas de corrección y puntuación del instrumento.

Fase 2. *Resultados de la etapa cuantitativa e interfaz construcción de la etapa cualitativa.* A partir de normas de corrección y puntuación del instrumento se categoriza de los niveles de estrés laboral y la priorización de las condiciones que puntuaron alto en la EEEL, se elaboró el protocolo de grupo focal con el objetivo comprender la incidencia de los factores que puntuaron alto nivel de estrés en la aplicación de la EEEL en docentes del Centro Educativo, además se establecieron criterios para la selección de docentes que hayan participado en la aplicación del cuestionario en la fase previa.

Fase 3. *Implementación y resultados de la etapa cualitativa.* Integró aspectos relacionados con; firma de consentimiento informado, desarrollo del grupo focal con 6 docentes, la elección de los mismos fue de carácter voluntario y el grupo estuvo integrado por docentes de las diferentes sedes del Centro Educativo. En la metodología de grupo focal, se establecieron preguntas orientadoras relacionadas con los factores que puntuaron alto nivel de estrés en la aplicación de la EEEL y la integración de las participaciones desde la agrupación de categorías siendo validadas por los participantes en conjunto. El análisis de datos se realizó desde la Teoría Fundamentada (Strauss & Corbin, 2002).

Fase 4. *Interpretación de los resultados conectados.* Con los resultados cuantitativos y cualitativos se procede a la fase de interpretación de los mismos con el objetivo de contrastar cómo los resultados cualitativos explican y agregan información con respecto a los resultados cuantitativos, a partir de la triangulación entre instrumentos. Además, permitió generar interpretaciones y la elaboración de conclusiones del proceso llevado a cabo. A partir de lo anterior, se prosiguió a la fase de construcción de un programa de prevención secundaria de estrés laboral en docentes.

## Consideraciones Éticas

A partir de lo estipulado en la Resolución 8430 de 1993 (Ministerio de Salud, 1993) por la cual se establecen normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud en Colombia, se prevaleció el respeto a la dignidad, bienestar y protección de los derechos de la población participante en la aplicación de la Escala para la Evaluar Estrés Laboral (EEEL) y en el desarrollo del grupo focal, los anteriores mediante la firma del consentimiento informado, en el cual se prevaleció la participación voluntaria, la confidencialidad y anonimato de los datos suministrados por los docentes y además, el cumplimiento del *principio de la beneficencia*, procurando garantizar que la investigación realizada conlleve beneficios para la población participante (Congreso de la República, 2006).

# Resultados

## Fase Cuantitativa

Participaron de 20 docentes **80% (n=16)** mujeres y **20 % (n= 4)** hombres, con una media de edad de 42,75 años (**Mín.= 29, Máx.=53**) con respecto a los años de servicio, media de 9,2 años (**Mín.= 1, Máx.=22**) y el nivel educativo, estuvo integrado por **50% (n=10)** docentes de pregrado, **15% (n=3)** con especialización y el **35 % (n=7)** con estudios de maestría.

A partir de las normas de corrección y puntuación del instrumento, con respecto a las puntuaciones totales, se evidencia que el **50%** de los docentes puntuaron un nivel alto de estrés, seguido de un 30% en el nivel de estrés y el 20% restante en los niveles intermedio y bajo (Tabla 1)

Tabla 1 Puntuaciones totales de la EEEL

Factor	Percentiles	Hombres y mujeres	Total	%
<b>Bajo nivel de estrés (BNE)</b>	0-25	<72	2	10%
<b>Nivel intermedio (NI)</b>	26-50	73-87	2	10%
<b>Estrés (E)</b>	51-75	88-106	6	30%
<b>Alto nivel de estrés (ANE)</b>	76-99	>107	10	50%

Fuente: Elaboración propia

Las puntuaciones por factores y el nivel de estrés laboral, *el entorno de trabajo* y *condiciones de trabajo* nivel alto de estrés; el factor de *Condiciones de trabajo*, nivel alto de estrés con un **60%**, seguido el entorno de trabajo con un 45%. Por otra parte, los factores de *ambiente de trabajo (40%)* y *satisfacción laboral (35%)* se ubican en el nivel de estrés (Tabla 2).

Tabla 2. Puntuaciones por factores

Factor	Satisfacción en el trabajo hombres y mujeres	%	Ambiente de trabajo hombres y mujeres	%	Entorno de trabajo hombres y mujeres	%	Condiciones de trabajo hombres y mujeres	%
<b>BNE</b>	<22	n=210%	<18	n=210%	<16	n=210%	<9	n=210%
<b>NI</b>	23-30	n=5 25%	19-27	n=4 20%	17-20	n=3 15%	10-11	n=1 5%
<b>E</b>	31-38	n=7 35%	28-32	n=8 40%	21-26	n=6 30%	12-14	n=5 25%
<b>ANE</b>	>39	n=6 30%	>33	n=6 30%	>27	n=9 45%	>15	n=12 60%

Fuente: Elaboración propia

Nota: BNE = Bajo nivel de estrés; NI = Nivel intermedio; E= Estrés; ANE = Alto nivel de estrés.

## Fase Cualitativa

A partir de los factores que puntuaron alto en la aplicación de la EEEL (Molina & Mora, 2017), se orientó el desarrollo del grupo focal integrado por del 30% (n=6) de la población. A partir de la realización de codificación abierta y axial guiada por conceptos (Strauss & Corbin, 2002) se establecen las siguientes jerarquías de codificación para las tres categorías analíticas correspondiente a *Condiciones de trabajo* (Tabla 3), *Entorno de trabajo* (Tabla 4) y una emergente denominada Factores *extra laborales del centro educativo rural* (Tabla 5).

*Entorno de trabajo*, corresponde a la evaluación del espacio personal o del escenario de actividades del colaborador en relación con otras unidades de trabajo (Tabla 3).

Tabla 3. Jerarquía de codificación del Entorno de Trabajo

Categoría analítica - Entorno de trabajo
<b>1.1 Causas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de claridad en la planeación estratégica y metas del Centro Educativo Rural</li> <li>Inadecuados canales de comunicación entre las diferentes sedes del Centro Educativo Rural</li> <li>Clima laboral entre docentes de diferentes sedes del Centro Educativo</li> <li>Falta de autonomía en toma de decisiones laborales Falta de reconocimiento del trabajo realizado por parte de supervisor</li> </ul>
<b>1.2 Consecuencias Psicológicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dificultad para la regulación emocional</li> <li>* Percepción de la incapacidad de toma de decisiones</li> <li>* Confusión frente a al rol y funciones asignada.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

**Condiciones de trabajo.** Es el conjunto de variables físicas, psicológicas y sociales, con respecto al ambiente de trabajo, la tarea y la organización (Tabla 4).

Tabla 4. Jerarquía de codificación de las Condiciones de Trabajo

2. Categoría analítica - Condición de trabajo
<b>2.1 Causas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de adecuada la distribución del trabajo por parte del área gerencial</li> <li>Falta de adecuada gestión del tiempo laboral por parte del área gerencial</li> <li>Demanda emocional por contacto con padres de familia y estudiantes en relación a deserción escolar en contexto rural</li> <li>Demanda cuantitativa por proyectos formativos, informes y multigrado</li> <li>Falta de elementos de trabajo propios para el contexto (laboratorios, internet estable, equipos de cómputo)</li> </ul>
<b>2.2 Consecuencias Psicológicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Preocupación excesiva por actividades relacionadas con el Centro Educativo en tiempos personales-familiares</li> <li>Percepción de agotamiento físico y emocional</li> <li>Sensación de falta de control</li> <li>Dificultad para la regular de emociones</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

**Estresores extra laborales.** Como categoría emergente en el estudio, hace referencia a aspectos no relacionados con variables directamente organizacionales, ya que se enfocan en el medio que rodea a las personas y la organización (Tabla 5), incidiendo en alteración de estilos de vida en lo concerniente con la higiene de sueño, los horarios de alimentación y enfermedades asociadas al clima de páramo.

Tabla 5. Jerarquía de codificación de los Factores extra-laborales

Categoría analítica - Estresores Extra-laborales
<b>3.1 Causas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de acceso a medios de comunicación por área geográfica (red móvil, red WIFI)</li> <li>Clima frío por páramo</li> <li>Distancia entre el hogar y el Centro Educativo</li> <li>Condiciones de la vía de acceso al Centro Educativo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

# Integración de Resultados

Desde la aplicación de la escala se identificó que *el entorno de trabajo* (60%) y *condiciones de trabajo* (45%) se posicionaron en un nivel alto de estrés. A partir de lo cual desde la triangulación de la información de determinó dos categorías relacionadas como estresores laborales del Centro Educativo Municipal, correspondiendo a estresores organizacionales y extra-laborales (Tabla 6). A partir de los cuales han resultado diferentes consecuencias a nivel psicológico en los docentes y ha influenciado en los hábitos de vida y en la percepción de la satisfacción laboral la cual puntuó alto en estrés laboral (65%).

Tabla 6. Categorías relacionadas con estresores laborales

Categoría central	Categorías analíticas	Categorías descriptivas
Estresores del Centro Educativo Rural	Estresores organizacionales	1. Entorno de trabajo 2. Condición de trabajo
	Estresores extra-laborales	1. Distancia hogar y trabajo 2. Clima Páramo 3. Canales de comunicación

Fuente: Elaboración propia

## Discusión y Conclusiones

El objetivo del presente estudio fue caracterizar los estresores organizacionales y consecuencias psicológicas en los docentes del Centro Educativo Rural, a partir de las puntuaciones totales, se evidencia que el **50%** de los docentes puntuaron un nivel alto de estrés, seguido de un **30%** en el nivel de estrés, lo anterior es congruente con otros estudios, en los cuales se menciona que la docencia es una profesión que presenta una elevada sensibilidad frente al estrés laboral, esto debido a las diversas funciones inherentes al cargo (Díaz et al., 2010; Guevara et al., 2014; Yépez & Guerra, 2011; Astorquiza & Sánchez, 2018); adicional a ello, Matabanchoy et al. (2017) en sus investigaciones realizadas a funcionarios de instituciones públicas de San Juan de Pasto, municipio al que corresponde el lugar de ejecución del presente estudio, evidencian que más del 62% de los participantes presentan un nivel alto y muy alto de estrés.

Con respecto la primera subcategoría de estresores organizacionales, el *entorno de trabajo*, que punteo uno de los valores más altos en la escala aplicada, se evidencia aspectos como la falta de autonomía para la toma de decisiones, al respecto González et al. (2012) identificaron que cuando los docentes se consideran autónomos en la planificación y el ejercicio de su trabajo, se refleja en la autoeficacia percibida al momento de afrontar las diferentes situaciones tanto internas como externas, convirtiéndose en un recurso clave ante la presencia de altas demandas laborales (Tejedor & Mangas, 2014); con respecto a la falta de claridad en planeación estratégica Terán y Botero (2012) refieren que cuando existe una claridad del rol en los lugares de trabajo, el empleado percibe un alto control sobre el trabajo, produciendo niveles alto de desempeño y facilitando su bienestar psicosocial; y con respecto al fortalecimiento del trabajo de equipo de los diferentes docentes Zuñiga y Pizarro (2018) identificaron que

las relaciones laborales existentes en cada organización son factores que pueden llegar a desencadenar estrés laboral, y a su vez se ven afectados procesos como el clima laboral y la satisfacción laboral en instituciones de educación (Vidiella & Larrain, 2015; Salanova, 2010).

Referente a la segunda subcategoría de estresores organizacionales, *condiciones de trabajo*, se identificó como oportunidad de mejora el recurso del liderazgo en la institución, Salanova (2010) menciona que el papel del liderazgo puede convertirse en una fuente de salud desde un rol mediador del estrés, percibiendo justicia y equidad en las tareas asignadas, agrega además la importancia de la conciliación de trabajo-vida privada como un factor protector (Malandier, 2016) la cual se desarrolla desde la parte directiva de las organizaciones, autores como Carlosama, Martínez y Matabanchoy (2019) afirman en sus estudios que la presencia de estrategias de conciliación trabajo-familia genera relaciones positivas con variables como la satisfacción laboral, el apoyo familiar y el compromiso organizacional, lo cual evidencia la importancia de este aspecto en la salud laboral docente, reforzando así los resultados evidenciados.

Con respecto a las demandas de la tarea, en relación con demanda cuantitativa por proyectos formativos, informes y multigrado, la sobrecarga cuantitativa hace referencia a la percepción de exceso de carga laboral en función con el tiempo disponible, la cual genera malestar como agotamiento, fatiga entre otros, tal como lo afirman Barbosa, Muñoz, Rueda y Suárez (2009) quienes mencionan que la existencia de un alto nivel de demandas puede ocasionar en el docente una sensación de agobio; a su vez, la percepción de sobrecarga laboral es uno de los principales causantes del estrés laboral en docentes, según Astorquiza y Sánchez (2018). Y con respecto a la demanda emocional por contacto con padres de familia y estudiantes en relación a deserción escolar en contexto rural, se relaciona con una sobrecarga emocional la cual se refiere al trabajo que implica contacto con personas en diferentes situaciones personales las cuales exceden las competencias emocionales de los colaboradores, dichas demandas tienen un impacto negativo en el bienestar (Salanova, 2010), es así como se logró identificar que el factor que más estresa a los docentes son las relaciones con los estudiantes y con autoridades de la Secretaría de Educación o supervisores, y en cuanto a las relaciones en el trabajo se ha identificado que existe un bajo reconocimiento del desempeño realizado por los docentes por parte de los directivos y por el contrario existe en algunos casos reconocimiento por parte de padres de familia y estudiantes (Díaz et al., 2010), se reconoce que las experiencias de relaciones positivas conllevan a una realización personal y profesional produciendo satisfacción laboral además de una buena relación laboral con el equipo docente, directivos y padres de familia (González & Subaldo, 2015).

De lo evidenciado en la segunda categoría, correspondiente a estresores extralaborales, se encuentra la falta de acceso a medios de comunicación debido a la ubicación geográfica del centro educativo evaluado, factor que resalta en la encuesta del Sistema Interactivo de Consulta de Infraestructura Educativa (SICIED), realizada a 7,168 sedes rurales en Colombia (Ministerio de Educación, 2018), en los resultados obtenidos se evidenció que el 13% de los centros educativos rurales no tienen energía, o esta se presenta de forma altamente inestable; tal es el caso del establecimiento educativo en el cual se realizó el presente estudio, lo cual deriva en situaciones como difícil y/o nulo acceso a internet; adicional a ello, son muy escasos los sitios en donde existe señal de telefonía móvil; lo que hace de la situación específica del contexto, se vivencie en los docentes como un factor de riesgo extra laboral; adicional a ello, la prolongada distancia que existe entre los hogares de docentes y las sedes del establecimiento educativo, hace que varios docentes lleguen a sus domicilios en altas horas de la tarde, lo cual influye en hábitos alimenticios, y según argumenta

Ferrari, Gómez y Henríquez (2015) a largo plazo puede ocasionar enfermedades digestivas tales como gastritis, colon irritable, entre otras. También se ve afectado el horario de sueño, el cual según los estudios de Hernández, López, Sánchez y Saldaña (2017) puede ocasionar deficiencias en el rendimiento laboral, y se encuentra estrechamente ligado con el estrés laboral.

Ahora bien, como derivados de las categorías anteriormente mencionadas se identificaron algunas consecuencias psicológicas asociadas a estrés laboral, corroborando lo propuesto por Rosero y Botero (2012) donde se menciona que existen diferentes afectaciones personales y psicológicas las cuales pueden deteriorar la calidad de las relaciones interpersonales, así como la percepción de salud y autoeficacia en el afrontamiento de los diferentes estresores organizacionales. Frente a lo anteriormente mencionado, Tejedor y Mangas (2014) refieren que los sujetos con puntuaciones más altas en la dimensión de autoeficacia y autorregulación presentan menores niveles de estrés, puesto que la autoeficacia modula la relación existente entre las demandas que perciben los trabajadores dentro de sus contextos laborales y el tipo de conducta de afrontamiento que despliegan a la hora de hacer frente a estas demandas (Guevara et al, 2014). Por lo anterior, se creó un programa de prevención para el estrés laboral centrado en el entrenamiento de habilidades de afrontamiento centradas en la regulación emocional a partir del entrenamiento en conciencia plena, puesto que autores como Delgado et al (2010), Mañas et al. (2011) mencionan que es eficaz el entrenamiento en Mindfulness en profesores de primaria y secundaria para la prevención del estrés, generando aportes importantes en la calidad de vida laboral. Además, la práctica habitual permite, identificar pensamientos estresantes sin reaccionar ante ellos, de proveyéndoles de esta manera de su carácter estresante incidiendo en la reducción de los síntomas, tal como lo mencionan Sánchez, Sánchez, Frías, Conde y Rico (2019) quienes argumentan que el estrés en la enseñanza no se puede eliminar, pero se puede reducir a niveles manejables para que los docentes logren desarrollar eficientemente sus actividades mientras preservan su salud mental.

Por último, un estudio de la Fundación Nacional para la Investigación Educativa (NFER) del Reino Unido comprobó que uno de cada cinco docentes experimentaba más tensión en comparación con otros profesionales; lo cual en repetidas ocasiones puede llevar al desarrollo del estrés laboral; el cual se puede mitigar y/o prevenir desde la implementación de estrategias que brinden al cuerpo docente enfrentarse a las diversas situaciones estresantes de su labor y consecuentemente en la satisfacción laboral (Cantón & Téllez, 2016).

El desarrollo de esta investigación y la revisión bibliográfica realizada, permiten entender que las consecuencias psicológicas del estrés laboral en relación a los estresores organizacionales y extralaborales los cuales generan un importante impacto en la calidad de vida que llevan los docentes y en las relaciones dentro de la institución. Entorno a las condiciones intralaborales relacionadas con liderazgo y gestión del tiempo, referentes al área gerencial, se evidencia la importancia de realizar las recomendaciones pertinentes y desde esta área establecer cambios estructurales y seguimiento con respecto a con las demandas tanto cualitativas y cuantitativas de la carga docente.

Pese a que los aspectos extra labores son un componente que aunque está estrechamente ligado a las características del contexto del centro educativo en particular, en su totalidad no son aspectos que puedan ser controlados por la institución; así mismo presentan un componente de responsabilidad personal, que puede ser trabajada desde el autocuidado, estimulando elementos como el higiene del sueño y la importancia de la adecuada alimentación; ahora bien, los aspectos que escapan tanto al control de la institución, como al ma-

nejo físico personal se deben abordar desde el control emocional que pueden generar la exposición a determinadas situaciones, para ello se desarrolla el programa de prevención del estrés laboral, en donde a través del Mindfulness el docente tendrá una herramienta que le permita afrontar estas situaciones de una forma que no genere el mismo impacto nocivo.

Cabe resaltar que en la presente investigación se trabaja con la totalidad de población docente del centro educativo, sin embargo, para futuros estudios, se recomienda abarcar mayores instituciones educativas rurales de la región, para de esta forma tener una visión más amplia de los sucesos experimentados, adicionalmente se reconoce como importante ampliar dentro de la temática de estrés docente factores relacionados a GTH.

## Referencias Bibliográficas

- Astorquiza, J., & Sánchez, D. (2018). Relación entre el nivel de Stress y las dimensiones del clima organizacional en los docentes y administrativos de la institución educativa las Mezas (tesis de pregrado). Universidad Mariana, Nariño, Colombia.
- Barbosa, C., Muñoz, L., Rueda, X., & Suárez, G. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 2 (1), 21-30. Doi: <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.2102>
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. 1era edición. España: Editorial Ariel S.A.*
- Brough, P., & O'Driscoll, M. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work stress*, 24(3), 280-297. DOI: [https://www.researchgate.net/publication/48380815\\_Organizational\\_Interventions\\_for\\_Balancing\\_Work\\_and\\_Home\\_Demands\\_An\\_Overview](https://www.researchgate.net/publication/48380815_Organizational_Interventions_for_Balancing_Work_and_Home_Demands_An_Overview)
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). la satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Lasallista de Investigación*, 13 (1), 214-226. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S179444492016000100018&script=sci\\_abstract&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S179444492016000100018&script=sci_abstract&lng=es)
- Capelo, R., & Calaça, Z. (2016). poder predictivo do coping e do engagement no stresse laboral dos professores do ensino especial. *Informes Psicológicos*. 2016; 16(2): 13-25. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044282>
- Carlosama, D., Martínez, E., & Matabanchoy, S. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12 (3), 81-92. Doi: <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12309>
- Caulfield, N., Chang, D., Dollard, M., & Elshaug, C. (2004). A review of occupational stress interventions in Australia. *International Journal of Stress Management*, 11(2), 149-166. Doi: 10.1037/1072-5245.11.2.149.
- Colligan, T., & Higgins, E. (2005). Workplace stress: etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21 (2), 89 - 97. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/228494076\\_Workplace\\_stress\\_Etiology\\_and\\_consequences#:~:text=Workplace%20stress%20can%20be%20defined,that%20contribute%20to%20workplace%20stress.](https://www.researchgate.net/publication/228494076_Workplace_stress_Etiology_and_consequences#:~:text=Workplace%20stress%20can%20be%20defined,that%20contribute%20to%20workplace%20stress.)
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>



- Creswell, J. W., Plano Clark, V.L., Gutmann, M.L. & Hanson, W.E. (2003). Advanced mixed methods research design. En A. Tashakkory & Ch. Teddlie (Eds.), *Handbook mixed methods insocial and behavioral research* (pp. 209-240). Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/designing-and-conducting-mixed-methods-research/book241842>
- Delgado, L., Guerra, P. Perakakis, P., Viedma, M., Robles, H., & Vila, J. (2010). Eficacia de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) y valores humanos como herramienta de regulación emocional y prevención del estrés para profesores. *Psicología Conductual*, 18(3), 511-532. [https://pandelisperakakis.info/wp-content/uploads/2019/06/Delgado\\_2010-1.pdf](https://pandelisperakakis.info/wp-content/uploads/2019/06/Delgado_2010-1.pdf)
- Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 217-227. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64723234018>
- El presidente de la República de Colombia. (1994). Decreto 1832, Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Bogotá D.C.
- EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Office of the European Union.
- Ferrari, V., Gómez, M., & Henríquez, L. (2015). El estrés laboral y malos hábitos alimentarios en relación al síndrome de intestino irritable (tesis de pregrado). Universidad Gabriela Mistral, Chile.
- García, C., & Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances de Enfermería*, 31 (2), 30-42. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-45002013000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002013000200004)
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2), 237- 241. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>
- Gonzales, M., Bermejo, L., Prieto, M. Cagical., V. García., A., & Hernández, V. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, autoeficacia y variables laborales. *Orientaciones para prevenir el estrés docente*. *Acción Psicológica*, 9 (2), 87-96. Doi: <https://doi.org/10.5944/ap.9.2.4107>
- González, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 14(47): 90-114. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5249212>
- Guevara, A., Sánchez, C., & Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32. Doi: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.4.2014.4963>
- Hermosa, A., & Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 3(2), 252-261. Doi: 10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12
- Hernández, B., López, C. Sánchez, J., & Saldaña, R. (2017). Importancia de la Higiene del Sueño en la Vida Cotidiana. *Salud y Educación*, 5 (10). Recuperado de: <https://doi.org/10.29057/icsa.v5i10.2479>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Ipsen, C., & Jensen, P. (2012). Organizational options for preventing work-related stress in knowledge work. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42(4), 325-334. DOI: 10.1016/j.ergon.2012.02.006
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- López, M., Quaresma, D., & Oliveira, L. (2017). Estresse Ocupacional em Docentes do Ensino fundamental de uma Escola no Sul do Brasil: Uma Análise a Partir de uma Perspectiva de Género. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25 (63), 1-24. Doi: <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2438>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y Trabajo*, 18 (57), 177-182. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Mañas, I., Franco, C., & Justo, E. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*, 22 (2), 121-137. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3082166>
- Matabanchoy, S., Lasso, E., & Pantoja, M. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Psicoespacios*, 11 (19), 37-60. Doi: <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
- Medina, S., Preciado, M., & Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7 – 10. Recuperado de: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2018). Plan especial de educación rural hacia el desarrollo rural y la construcción de paz. Recuperado de: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles385568\\_recurso\\_1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles385568_recurso_1)
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2014). Decreto número 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Bogotá D.C: Ministerio del Trabajo de Colombia.
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2007). I Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2013). II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
- Ministerio de Salud de Colombia. (1993). Resolución 8430, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas en administración en salud. Bogotá D.C: Ministerio de Salud de Colombia.
- Molina, M., & Mora, I. (2017). Características psicométricas de una prueba para medir estrés laboral en personal de salud del Municipio de Túquerres (tesis de pregrado). Universidad de Nariño, Pasto, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016a). El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. Recuperado de: [https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016b). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466549/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm)
- Probst, T. (2010). Multi-level models of stress and well-being. *Stress and Health*, 26, 95–97. DOI: 10.1002/smi.1313
- Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., & Peralta, T. (2019). Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobre carga laboral (tesis de pregrado). Institución universitaria Politécnico Gran Colombiano, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.poligran.edu.co/handle/10823/1476>
- Sánchez, E., Frías, O., Conde, M., & Rico, R. (2019). El estrés docente y la resiliencia como dispositivo de adaptación en zona rural: Tensiones y retos. *Repositorio Universidad de la Costa*, 89 (2), 852-879. Doi: <http://hdl.handle.net/11323/5291>
- Salanova, M. (2010). *psicología de la salud ocupacional*. Valle hermoso, Madrid: síntesis.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Bogotá: Editorial Universidad de Antioquia.
- Tejedor, E., & Mangas, S. (2014). La autoeficacia y la autorregulación como variables del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Universitas Psychologica*, 15 (1), 205-218. Doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm>

## Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto

Terán, A., & Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5 (2), 95-106. Doi: <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>

Vidiella, J., & Larrain, V. (2015). El papel de las condiciones de trabajo en la construcción de la identidad docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20 (67), 1281-1310. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662015000400013](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400013)

Yépez, M., & Guerra, N. (2011). Satisfacción laboral, niveles de estrés laboral y tipo de personalidad A y B en docentes de la Institución Educativa Carlos Albornoz (Tesis de pregrado). Universidad de Nariño, Pasto, Colombia.

Zuñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29 (1), 171-180. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>