

# Estrés en funcionarios de la Institución Educativa Municipal Inem

## *Stress in functionaries of Public Educational Institutions*

Sonia Maritza Matabanchoy\*  
Estefani Nataly Lasso\*\*  
María Alejandra Pantoja\*\*\*

Recibido 19. 07. 2017 • Arbitrado 10. 08. 2017 •  
Aprobado 01.09. 2017

\* Candidata a Doctora en Psicología - Universidad Católica de Argentina, Especialista Alta Gerencia, Magíster Gerencia del Talento Humano, Docente Departamento de Psicología Universidad de Nariño- Integrante del grupo de investigación CONEPSI de la Universidad de Nariño, somapsicologa@yahoo.es

\*\* Egresada del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, natalass@hotmail.com

\*\*\* Egresada del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, alepantoja96@hotmail.com

## Resumen

El estrés es un tema muy importante en los entornos laborales, su presencia influye de manera directa en las personas e instituciones, en el contexto educativo se evidencia que a menudo los docentes se enfrentan con situaciones de estrés que pueden llegar a afectar su bienestar psicológico en el trabajo; se considera necesario estudiar el tema porque se encuentra estrechamente relacionado con problemas en el ambiente laboral y con la salud del trabajador. El objetivo del presente estudio fue orientado a evaluar el nivel de estrés en funcionarios pertenecientes a una institución educativa pública de San Juan de Pasto. La investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo de tipo descriptivo con corte transversal, se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión de la Batería de Riesgos Psicosociales de Villalobos. Los participantes evaluados corresponden a 196 personas conformadas por directivos, administrativos, docentes y personal

de apoyo de la institución, en términos generales se obtuvo que el 62% de funcionarios que diligenciaron el instrumento presentan estrés en un nivel alto y muy alto. A partir de los resultados obtenidos es indispensable generar medidas de prevención frente al estrés y estrategias inmediatas de intervención con el fin de mitigar este factor en la institución, en este punto se resalta la importancia de desarrollar los procesos de gestión del talento humano en las instituciones educativas, para fortalecer la calidad educativa y el bienestar de los colaboradores de la organización.

**Palabras clave:** estrés, instituciones educativas públicas, salud, entorno laboral.

## Abstract

The stress is a very important issue in work environments, its presence affects in a direct way to people and institutions. In an educative context it is proved that frequently teachers face with stressful situations that may affect their psychological well-being at work. It is necessary to study the issue because it is closely related to problems in the work environment and the health of workers. Thus, the general objective of this study is to evaluate the stress level in employees of a public educational institution of San Juan de Pasto. This research is based on the quantitative paradigm with descriptive type and cross-section. For this study it was applied a stress evaluation questionnaire, third version of the Battery of Psychosocial Risks of Villalobos. The population evaluated was 196 people formed by administrators, directive teachers, teachers and the general service staff of the institution. In general terms, 62% of the employees that performed the instrument, showed very high and high levels of stress. From the results obtained it is essential to generate prevention measurements against stress and immediate strategies of intervention with the purpose of decrease this factor in the institution. At this point, it is highlighted the importance of developing management processes of human talent in educational institutions for strengthening the educative quality and the well-being of the organization's employees.

**Keywords:** Stress, public educational institutions, health, work environment.

---

## Introducción

Se considera al estrés como una de las cargas emocionales más fuertes que sufre la humanidad hoy en día, este implica cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona, para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y con su ambiente; se presenta como un conjunto de procesos y respuestas neuroendocrinas, inmunológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que significan una demanda de

adaptación mayor a la habitual para el organismo, y/o son percibidas por el individuo como amenaza o peligro para su integridad biológica o psicológica (Cockerham, 2001; Truco, 2002; Naranjo, 2009).

El estrés se puede dar por la intensidad de demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. Se distinguen entre los factores estresantes: los factores intrínsecos al propio trabajo, los factores relacionados con las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera profesional, la estructura y el clima organizacional (Sánchez, 2011).

En los contextos educativos, especialmente en la población docente, diversos factores como la falta de disciplina, los problemas de comportamiento, la apatía, el bajo rendimiento y la falta de motivación por el aprendizaje de los alumnos, se han convertido en importantes fuentes de estrés y ansiedad para el profesorado, que repercuten de forma negativa tanto en su rendimiento laboral como en su salud psicofísica; es así como los problemas de salud mental son considerados como uno de los principales causantes de baja en la docencia. Por ello, se ha de prestar especial atención a los efectos del estrés en este colectivo profesional, enfocado principalmente al diseño de intervenciones preventivas (Santander, Morán y Sanz, 2005).

Los docentes se enfrentan a menudo a situaciones de estrés que pueden llegar a poner en juego su bienestar psicológico en el trabajo. En la literatura sobre estrés laboral de las últimas décadas hay numerosos estudios dirigidos a investigar este problema en la población docente incluso en los medios de comunicación aparecen con frecuencia noticias relativas a la complejidad del trabajo del profesor actualmente y a los estresores a los que parece estar expuesto el colectivo docente. Entre estos se destacan las dificultades para hacer frente a los problemas de comportamiento, falta de motivación de los estudiantes, la diversidad del alumnado y los escasos recursos para afrontarla, la sobrecarga de funciones y la falta de tiempo para realizarlas. Por otra parte, las continuas reformas en la legislación educativa, los cambios en las familias y su relación con la escuela, parecen situar con frecuencia al profesor en situaciones de conflicto y ambigüedad en el desempeño de su rol. Entre las situaciones que los profesores identifican de mayor estrés se destacan principalmente: los problemas en el comportamiento de los alumnos (desde la falta de atención o participación en las tareas hasta conductas negativistas o incluso agresiones), la sobrecarga de trabajo y falta de tiempo para realizar distintas tareas y el conflicto o ambigüedad en el desempeño del rol de profesor (Gismero-González et al, 2012).

El estrés puede causarle efectos tanto a la persona como a la organización, con respecto a los trabajadores, el estrés, está relacionado a diversos problemas de salud a nivel psicológico, fisiológico y conductual; en tanto se pueden dar ausencias por enfermedad debidas a problemas de salud mental, incapacidad laboral, accidentes de trabajo o la muerte. En las organizaciones, el estrés relacionado con el trabajo puede afectar el desempeño corporativo, debido a los costos asociados con un creciente ausentismo y rotación de personal, reducción en el desempeño y productividad, aumento en las prácticas laborales inseguras, en las tasas de accidentes, en las quejas de clientes y otros (Organización Mundial de la Salud, 2008).

Según Zavala (2008), los paradigmas que determinan el riesgo de cada profesión consideran la identidad propia de cada trabajo a partir de su tipo, su carga laboral, horario de servicio, nivel de participación, el contexto laboral, las relaciones interpersonales, el balance de la vida laboral y extralaboral, la cultura institucional, entre otros; esta investigación dirige su interés específicamente hacia el contexto educativo.

En diferentes investigaciones realizadas, se ha encontrado que cuando el estrés intenso se mantiene a lo largo del tiempo, suelen aparecer sentimientos negativos, actitud de cinismo, absentismo laboral, ansiedad, depresión, irritabilidad, descenso en la autoestima, insomnio, hipertensión, úlceras, trastornos coronarios, consumo de drogas y alcohol, etc. Por esta razón, al dimensionar las afectaciones negativas que tiene el estrés, se ve necesaria la generación e implementación oportuna de estrategias que actúen como factores de prevención frente al estrés; debido a que desafortunadamente, la formación académica no incluye ningún tipo de preparación psicológica, ni herramienta alguna de autoconocimiento personal, debido a esto, las personas carecen de los recursos y habilidades necesarias para poder hacer frente a las exigencias y a las demandas que la labor en una institución educativa conlleva (Anadón, 2005; Bisquerra, 2005).

La sintomatología del estrés es múltiple y variada, incluye síntomas fisiológicos como tensión muscular, cefaleas, indigestión, taquicardia, sudoración, aumento de colesterol; síntomas psicoemocionales como preocupación excesiva, ansiedad, falta de confianza en uno mismo, sentimiento de inutilidad; síntomas de comportamiento social como irritabilidad, intranquilidad, trastornos sexuales, conductas compulsivas, aumento compulsivo de consumo de tabaco y alcohol; síntomas intelectuales y laborales como poca disposición para asumir responsabilidades, falta de relación personal con los compañeros, falta de concentración, absentismo laboral (Villalobos, 2010).

Son muchas la definiciones de estrés que se puede encontrar teniendo en cuenta el contexto y la finalidad que se tenga; en esta investigación se entiende el estrés laboral a partir del modelo de demanda control, propuesto por Karasek y Theorell el cual explica adecuadamente la interacción entre las exigencias del trabajo y la posibilidad de respuesta del individuo (Rodríguez, 2009), está basado en el supuesto de que los efectos del trabajo en la salud y el comportamiento de los trabajadores, son el resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades (Díaz, Echeverri, Ramírez y Ramírez, 2010).

El modelo explica lo que acontece entre la organización del trabajo, el contenido de las tareas, las demandas de tipo psicológico (cuantitativas y cualitativas) y el control o autonomía decisional del trabajador sobre su trabajo. El estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la limitada libertad para la toma de decisiones, es decir, el bajo control. El nivel de demandas laborales suele derivarse del nivel de producción de la empresa, mientras que el nivel de control depende más bien del organigrama (estructura de autoridad, sistema de responsabilidades, etc.). La demanda elevada puede darse por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de trabajo, por órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, por la necesidad de concentración, por la cantidad de interrupciones y por la dependencia del ritmo de los demás. Entre tanto, el control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador tiene a su disposición para hacer frente a las demandas, viene determinado tanto por su nivel de formación y habilidades, como por su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan su trabajo (Vieco y Abello, 2014).

El modelo demanda-control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991), postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo: (1) las demandas laborales y (2) el control que se tiene sobre las mismas. La dimensión demandas, hace referencia a las exigencias psicológicas del trabajo (exceso de trabajo, falta de tiempo, ritmo e intensidad del trabajo y conflictividad en las demandas). En la dimensión control es importante tanto el control sobre las tareas, como el control de las capacidades. El control sobre la tarea determina la autonomía que tiene el trabajador a la hora de tomar decisiones, la posibilidad de elegir cómo hacer el trabajo y el nivel de influencia sobre este; el control sobre las capacidades determina la posibilidad de nuevos aprendizajes, el desarrollo de habilidades, así como la creatividad en el trabajo (Moreno, García, Díaz y Díaz, 2005).

Un análisis global realizado por Cirera, Aparecida, Rueda y Ferraz (2012) extraído de catorce investigaciones nacionales e internacionales, demostró que los principales eventos estresores identificados están asociados a la presión en el trabajo, al clima laboral y la dinámica organizacional, que comprende remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, falta de autonomía, relaciones interpersonales insatisfactorias, ausencia de plan de carrera, condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo, relaciones conflictivas con superiores y falta de orientación para las tareas.

En América Latina, se reporta que el 87% de maestros evaluados refieren estar expuestos a estresores laborales relativos a ciertas condiciones de trabajo relacionados principalmente con problemas organizacionales (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007). Por otra parte, Rodríguez et al. (2005), en un estudio exploratorio internacional sobre condiciones de trabajo y salud de docentes, coordinado por la OREALC-UNESCO, para el caso de México, detectó que el 27% de los profesores presentaban estrés de acuerdo con diagnóstico médico. El dato resultó inferior a la prevalencia identificada en los docentes de otros cinco países latinoamericanos que participaron en el estudio.

En Bogotá, Colombia, se realizó un estudio (Díaz, González y Jaramillo, 2006) con maestros del sector público que identificó algunas condiciones laborales y contextuales que influyen en el bienestar de estas personas. Entre las problemáticas más frecuentes estuvieron las dificultades de concentración, la pérdida de la memoria, beber o fumar en exceso y trastornos del sueño; desde el punto de vista físico se mencionaron dolor de cabeza, fatiga, trastornos vocales, afecciones respiratorias, hipertensión y otros. Sin embargo, estas problemáticas no fueron medidas por los investigadores, el resultado se basó sólo en lo reportado por los participantes. Por consiguiente, hacen falta más estudios que describan los factores psicosociales laborales que se relacionan con la salud de los docentes, especialmente en Colombia (Gómez y Moreno, 2009).

En una institución educativa en Cauca, Colombia en el año 2012 se determinó que hay presencia de estrés laboral y consecuencias en la salud mental en la población docente con una prevalencia de 36,3% y 29,3% respectivamente; en donde los factores más relevantes en cuanto al estrés fueron el clima organizacional y las tecnologías y en el caso de las consecuencias en la salud mental fueron somatización, perturbación del sueño, ansiedad y depresión severa (Guevara, Sánchez y Parra, 2014).

En esta investigación se tomó como variable de estudio el estrés, basándose en que este fenómeno es probablemente la consecuencia primordial que se presenta ante los diferentes factores a los que se encuentran expuestos los

docentes y teniendo en cuenta varias necesidades del contexto. Por ello el objetivo general de este estudio fue evaluar el nivel de estrés en colaboradores pertenecientes a una institución educativa pública de San Juan de Pasto.

## Metodología

La investigación se realizó desde el paradigma cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal.

## Participantes

Se realizó la selección de participantes según el muestreo por conveniencia, invitando a la totalidad de funcionarios a diligenciar el instrumento de estrés, posterior a una fase informativa que se desarrolló en la institución, los sujetos evaluados corresponden a 196 personas conformadas por directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo de una institución educativa pública de San Juan de Pasto.

## Técnicas e instrumentos

Se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión, de la Batería de Riesgos Psicosociales, diseñada para ser contestada por Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país; la cual fue desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el año 2010. El cuestionario tipo Likert se basa en identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés. Consta de 31 ítems, y está diseñada para una duración promedio de 7 minutos. El Cuestionario para la evaluación de Estrés, fue validado con una muestra de 2199 trabajadores de diversas actividades económicas y ocupaciones, afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. La consistencia interna del cuestionario se estimó mediante Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889.

El cuestionario para la evaluación del estrés tiene tres versiones. La primera fue desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana (Villalobos) para el Ministerio de Trabajo (1996); la segunda constituyó una adaptación y validación desarrollada por Villalobos (2005) y la tercera fue una revalidación y readaptación desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana, a través del Subcentro de Seguridad Social en 2010.

La tercera versión consiste en una actualización de baremos y un ajuste al modo de cálculo de los niveles de estrés de la versión anterior. La finalidad de los cambios incluidos en esta es adecuar la interpretación de resultados para hacerla homologable con los criterios utilizados en los instrumentos de la batería para la evaluación de factores psicosociales.

## Resultados

Para realizar el diagnóstico de estrés laboral se realizó la aplicación del instrumento a 196 funcionarios de una institución educativa pública, la población está conformada por un 65% de mujeres y un 35% de hombres.

Tabla 1 Datos sociodemográficos de la población.

Sexo		Edad		Estado civil	
		21-35 años	9,5%	Casado	59%
F	M	36-50 años	30,5%	Soltero	28%
65%	35%	51-65 años	56%	Separado	10%
		No responde	4%	Viudo	1,5%
				Unión Libre	1,5%

Los rangos de edad de los funcionarios oscilan entre los 21 a 65 años de edad, el mayor porcentaje de personas se ubican en el rango de 51 a 65 años con un 56%. Y el estado civil predominante es casado correspondiente al 59% de la población.

Tabla 2. Medición de estrés según variables sociodemográficas

Nivel de estrés	SEXO		EDAD			ESTADO CIVIL				
	F	M	21-35 años	36-50 años	51-65 años	Casado	Soltero	Separado	Viudo	Unión Libre
Muy alto	26%	12%	4%	12%	22%	24%	9%	4%	1%	0%
Alto	17%	7%	3%	7%	13%	14%	7%	4%	0%	1%
Medio	11%	7%	1%	7%	8%	10%	6%	0%	0%	1%
Bajo	5%	3%	0,5%	4%	3%	4%	2%	2%	0%	0%
Muy bajo	6%	6%	1%	0,5%	10%	7%	4%	1%	1%	1%

El 65% de la población es conformada por mujeres, en este grupo se observa que la mayor parte se ubica en un nivel muy alto de estrés con un 26% de la población femenina; de igual manera del 35% de funcionarios de sexo masculino, el mayor porcentaje correspondiente al 12% de hombres, está situado en un nivel muy alto de estrés.

Se dividió a la población en tres rangos de edad, el primero comprendido entre los 21 a 35 años, el segundo entre los 36 a 50 años y el tercero comprendido entre los 51 a 65 años de edad, se evidencia una curva ascendente en el nivel de estrés muy alto a medida que aumenta la edad en la población, especialmente en el rango de 51 a 65 años con el 22% del total de la población.

Con relación al estado civil se observa que del 59% de funcionarios casados de la población, el pico más alto se presenta en el 24% de casados ubicados en un nivel de estrés muy alto y el 14% en un nivel alto.

Tabla 3. Medición de estrés en bachillerato.

Nivel de estrés	Número de personas	Porcentaje
Muy alto	52	43%
Alto	23	19%
Medio	19	15%
Bajo	10	8%
Muy bajo	19	15%

En bachillerato se aplicó el instrumento a 123 funcionarios; 52 personas se encuentran en un nivel de estrés muy alto equivalente al 43% de la población y 23 personas en nivel alto de estrés representada en un 19% de funcionarios. En conclusión, el 62% de los funcionarios de bachillerato encuestados reportan tener un nivel de estrés alto y muy alto, siendo un indicador evidente de intervención inmediata en la institución.

Tabla 4. Medición de estrés en primaria.

Nivel de estrés	Número de personas	Porcentaje
Muy alto	23	32%
Alto	24	33%
Medio	15	20%
Bajo	5	7%
Muy bajo	6	8%

En la básica primaria se aplicó el instrumento a 73 funcionarios, 24 funcionarios se encuentran en el nivel alto equivalente al 33% de la población y 23 personas se encuentran en el nivel muy alto equivalente al 32% de la población. Por consiguiente, se evidencia que el 65% de funcionarios de primaria reportan tener niveles de estrés alto y muy alto, en coherencia con los resultados obtenidos en el bachillerato se requiere aplicar estrategias de intervención para mitigar el grado de estrés reportado por los funcionarios de la institución educativa.

En términos generales con la aplicación del cuestionario de estrés, en la institución educativa pública se obtuvo que el 62% de funcionarios que diligenciaron el instrumento presentan estrés; en un nivel alto el 24% total de la población y en nivel muy alto correspondiente al 38% de los colaboradores, por tal razón es necesario intervenir sobre este eje en la organización, de no ser así se podrían obtener consecuencias negativas como resultado de estos niveles altos y muy altos de estrés, los cuales influyen en el desempeño laboral, físico, emocional y psicológico de los funcionarios en la institución.

## Discusión

El estrés es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es, a la vez, consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Se asume, así como un “mecanismo de defensa” que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo (Durán, 2010).

Es importante tener en cuenta que aún no se encuentra una causa común que motive el estrés laboral porque los eventos estresores varían según las condiciones y ambientes de trabajo y pueden desencadenar reacciones diferentes en cada persona, tanto de amenaza potencial como de alternativa de enfrentamiento al estrés; por lo tanto, cualquier trabajador está sujeto al estrés y cada organismo reacciona de forma diferente para enfrentarlo (Cirera, et al., 2012). Es así como el estrés se relaciona con una cadena de reacciones complejas a nivel biológico, psicológico y social, que comprende circunstancias en las cuales los recursos de cada individuo se pueden agotar hasta la extenuación. Los síntomas de estrés no se presentan de forma inmediata o dominante, existen fases en que esa perturbación persiste hasta llegar a una situación más aguda, con quiebre total de la resistencia y extenuación física y psicológica

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2001) afirma que el estrés afecta a las personas que tienen alta exposición a ruidos, trabajos de naturaleza rutinaria o repetitiva, y aquellos trabajos que requieren una importante inversión personal como es el caso de los docentes, enfermeras, atención al público; estar expuesto a situaciones estresantes del trabajo puede influenciar directamente la salud, sin embargo, se deben considerar los factores personales y situacionales que contribuyen a fortalecer o debilitar esa influencia.

Aunque el estrés tiene un papel fundamental en el proceso salud-enfermedad, no siempre constituye un proceso negativo; ya que dependerá de la valoración que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés. Se considera que el estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza (Sánchez, 2011). Un ambiente de trabajo amenazador para las necesidades de realización personal y profesional del individuo o para su salud física y mental desencadena el estrés laboral y puede causar el síndrome de Burnout cuando existen situaciones de estrés crónico y persistente, por lo que es importante realizar una canalización e intervención oportuna para el manejo de estrés (Cirera et al., 2012).

Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas; otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios. Gran parte de las consecuencias son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas. Las posibles consecuencias del estrés en la salud quedan incompletas, si no se mencionan los efectos del estrés en la salud mental. Como la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos a niveles máximos de estrés; así como la disminución en la capacidad para concentrarse, en los rangos de atención y el deterioro de las habilidades para tomar decisiones, pueden tener en el ámbito de la organización un costo significativo en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad.

Se han realizado investigaciones con el fin de estudiar las diferentes causas y como algunas características sociodemográficas influyen en el nivel de estrés que pueda experimentar un individuo. La edad resulta ser un aspecto polémico en las investigaciones realizadas sobre la influencia en la propensión del estrés; de acuerdo con las características de la población se observa que, a medida que aumenta la edad, el nivel de estrés muy alto también incrementa en los participantes, especialmente en el rango comprendido entre 51 a 65 años, este resultado es coherente con el estudio realizado por Ramírez y Zurita (2010) quienes señalan que a medida que aumenta la edad, el número de sujetos que muestran la presencia de estrés se incrementa; sin embargo, estos estudio difieren de los señalado por Maslach (2001) en cuanto a la presencia de estrés en mayor medida en trabajadores más jóvenes (menores de 30 y 40 años). Según Fernández (2002), la diferencia de edad entre los docentes es un factor significativo para la propensión a padecer estrés, en algunos estudios se encuentra que el índice de estrés es bajo entre los 20 y 25

años; es alto desde los 25 hasta los 40; y es muy pequeño a partir de los 40 años, aproximadamente.

Las relaciones establecidas entre las variables sociodemográficas y las fuentes de estrés muestran que existen diferencias significativas en la variable sexo, esto puede explicarse teniendo en cuenta que la profesión docente tiene un marcado determinismo de género, se identifica con el cuidado y protección, propios del rol femenino. Para la mujer docente resulta difícil romper este condicionamiento con una actitud de distanciamiento afectivo, fría y despersonalizada, es así como las profesoras consideran mayor fuente de estrés los problemas con los alumnos frente a los profesores, desencadenando esto mayores niveles de estrés en las mujeres que en los hombres (Oramas, Almirall y Fernández, 2007; Marqués, Lima y Lopes, 2005). Afirmación que podría estar relacionada con los resultados encontrados en el estudio, donde predominan los niveles muy altos de estrés en la población femenina. Las posibles causas de esta tendencia a experimentar mayor sintomatología podrían ser explicadas desde diferentes propuestas teóricas. Algunos autores consideran que la aparición de síntomas diferenciales como consecuencia del estrés puede deberse, en parte, a las estrategias de afrontamiento utilizadas, dado que los hombres y mujeres emplean recursos diferentes. Por lo general, los hombres utilizan estrategias centradas en la acción mientras que las mujeres optan por emplear estrategias centradas en la emoción con sus efectos diferenciales sobre el estrés y su sintomatología (Ptacek, Smith y Dodge, 1994). Además, otros autores han encontrado que las mujeres, a pesar de que no difieren en el número de eventos estresantes diarios con respecto a los hombres, si parecen diferir en el impacto que estos eventos tienen para ellas; por lo general, suelen evaluarlos como más negativos y menos controlables que los hombres y estos eventos se asocian significativamente a mayores problemas de salud (Matud, 2004).

En el estudio de Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar (2003), al realizar un análisis por género se encontró que las maestras presentan índices más altos de estrés que los maestros, en aquellas que están casadas. Lo que induce a pensar que esta variable influye en la presencia del estrés aunque no de manera aislada, pues se piensa que lo que influye más que el estado civil son las responsabilidades que se tienen dentro del hogar y con frecuencia se realizan sin el apoyo emocional de parte de los familiares (esposo) o por la calidad de las relaciones conyugales y familiares. Generalmente las mujeres tienen diversas ocupaciones (hogar, hijos, trabajo) lo que hace que no dediquen el tiempo suficiente a su vida personal y a sus relaciones familiares, lo que hace que el nivel de estrés aumente. Es así como algunos autores centran su aten-

ción en el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa, el cual genera problemas de conciliación familia-trabajo que agudizan la aparición de síntomas físicos, psicológicos y sociales (Extremera, Rey y Pena, 2010). De igual manera, en los resultados de esta investigación se evidencia un mayor nivel de estrés en mujeres que en hombres, y el estado civil que predomina en los niveles de estrés más alto corresponde a las personas casadas. Sin embargo, en los trabajos de Moriana y Herruzo (2004), Fernández (2002) y Barnett (2001) el género no es un determinante significativo para considerar una propensión al estrés.

En la población objeto de estudio, el nivel de estrés es más alto en bachillerato que en primaria, ya que en bachillerato se obtuvo que 52 personas se encuentran en un nivel de estrés muy alto equivalente al 43%, mientras que en básica primaria 24 funcionarios se encuentran en el nivel alto de estrés equivalente al 33% de la población, esto es coherente con algunos estudios realizados en los cuales se puede observar que los docentes de secundaria son los que mayor prevalencia tienen de estrés, ya que el trabajo con jóvenes es más estresante que el trabajo con niños puesto que estos presentan actitudes más desafiantes, conductas agresivas, problemas familiares mal asimilados y cambios físicos y psicológicos que los hacen más rebeldes (Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003).

Los resultados obtenidos en esta población de trabajadores de educación inicial, básica y media, superan los niveles de estrés encontrados en la investigación con docentes universitarios realizada por Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez (2014), donde el 33% de los encuestados manifestaron sentir niveles de estrés en el trabajo; de igual manera sobrepasa los resultados reportados de investigaciones realizadas en instituciones colombianas, en el Cauca, por ejemplo se determinaba presencia de estrés laboral y consecuencias en la salud mental de los maestros con una prevalencia de 36,3% y 29,3% respectivamente (Guevara et al., 2014).

Los efectos negativos no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral o incluso a la incapacidad laboral.

En este punto se recalca la importancia de intervenir la manera de administrar el talento humano, a través de la gestión del talento humano en las instituciones educativas, este es un elemento básico para que la organización pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad; no es posible separar el comportamiento de las personas con el de la organización,

pues están constituidas por ellas, siendo indispensables para cumplir con su misión y lograr sus objetivos. En este sentido, la gestión del talento humano, es la manera de generar cambios, impulsar, apoyar, motivar y reconocer el desempeño laboral de los docentes en las distintas funciones, incentivar el desarrollo de sus competencias personales y profesionales, de tal manera que, desde la dimensión humana, puedan alcanzar la competencias integradoras del ser, hacer, conocer y convivir, generando una actitud conciliadora entre los propios intereses y aquellos que demanda la institucionalidad (González, 2013).

La Oficina Internacional del Trabajo (2013) ha puesto énfasis en reducir el estrés relacionado con el trabajo, realizando aportes en medidas prácticas de aplicación común para el estudio y reducción del estrés en el contexto laboral; estas medidas incluyen la optimización de las cargas externas (estresores) en el trabajo, en la casa y en la comunidad, el aumento de la capacidad de reacción de los trabajadores y reforzando los sistemas de apoyo para los trabajadores. Por su parte, es esencial para la prevención del estrés en el trabajo contar con la participación e involucramiento de los trabajadores, sus representantes y los sindicatos, su participación y cooperación debe estar integrada en todo el proceso del programa.

## Conclusiones

El estrés en los docentes y funcionarios de las instituciones educativas se presenta como un nuevo campo de investigación, actualmente es indispensable trabajar en el mejoramiento del bienestar laboral de las personas que trabajan en las instituciones educativas, implementando propuestas a nivel organizacional. Debe ser un tema de trabajo continuo, con el fin de que día a día se generen propuestas innovadoras que ayuden a la reducción del estrés y a obtener lugares de trabajo más saludables y efectivos.

La población objeto de estudio corresponde a funcionarios de una institución educativa pública cuyos resultados arrojan niveles altos y muy altos de estrés en la mayor parte de la población, este indicador supera significativamente los resultados encontrados en la población de docentes universitarios (Rodríguez et al., 2014) y docentes de instituciones educativas en Colombia (Guevara et al., 2014), en este sentido resulta pertinente asumir medidas de prevención e intervención para las personas que laboran en contextos de educación inicial de carácter primaria, básica y media, al asumir que los pilares de la formación escolar se encuentran en los escenarios donde los estudiantes tienen los

primeros contactos, y es necesario asegurarse que los formadores estén en condiciones óptimas para desempeñar una labor educativa de calidad.

Los resultados de los niveles de estrés en los funcionarios de esta institución educativa alertan sobre la necesidad de realizar diagnósticos en los contextos educativos de la región, ya que no existe una línea base para realizar intervención en relación al estrés laboral, las actividades que se realizan por parte de los entes encargados de la salud del magisterio son generalizadas y esto hace que no se haga hincapié en las necesidades específicas de cada institución, lo que genera que estas acciones no tengan mayor impacto en la población.

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron es importante generar propuestas que disminuyan los niveles de estrés, y las consecuencias negativas que se puedan producir en las personas y en la organización, para ello las intervenciones pueden y deben dirigirse hacia la estructura de la organización, el estilo de comunicación, los procesos de formulación de decisiones, las funciones de trabajo, el ambiente físico y los métodos para capacitar a los trabajadores.

Finalmente, es de vital importancia implementar en las instituciones educativas de carácter público y privado, procesos de gestión de talento humano, que propendan por el bienestar de los funcionarios, y de esta manera influir en la calidad académica que imparten los colegios en Colombia; si bien el Ministerio de Educación implementó el Macroproceso H - Gestión del Talento Humano, relacionado con plantas, carrera, bienestar y seguridad social, se requiere personal cualificado en cada institución educativa que oriente estos procesos, acorde con las necesidades específicas de cada contexto y se realice un seguimiento sistemático, que permita evidenciar el cumplimiento y la efectividad que trae consigo la implementación de la Gestión del Talento Humano en este colectivo de profesionales específicamente.

## Referencias

- Aldrete, M., Pando, M. Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en Salud*, 5(1), 1-10. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/142/14200103/>
- Anadón, O. (2015). La formación en estrés para la prevención del síndrome de burnout en el currículo de formación inicial de maestros. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 19(1), 197-220. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1343202>

- Barnett, R. (2001). Género, estrés en el trabajo y enfermedad. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (pp. 57-59). Madrid: Jeanne Mager Stellman (Edición). Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Bisquerra, R. (2015). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 19(3), 95-144. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/274/27411927006.pdf>
- Cirera, O., Aparecida, D., Rueda, E. Ferraz, F. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las Organizaciones análisis de investigaciones publicadas. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina. *Invenio*, 15(29), 67-80, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87724146007>
- Cockerham, W. C. (2001). *Handbook of medical sociology*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Díaz, E., Echeverri, L., Ramírez, G. y Ramírez, M. (2010). *Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de salud*. Tesis de grado para optar el título de especialista en gerencia de la salud ocupacional. Medellín: Universidad CES, Colombia.
- Diazgranados, S., González, C., & Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. *Revista De Estudios Sociales*, 23, 45-55. Disponible en <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res23.2006.04>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*, 1(1), 71-84. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Extremera, N., Rey, L. y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud: análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*. 100. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5), 27. <http://dx.doi.org/10.26439/persona2002.n005.842>
- Gismero-González, M. E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García Mina, A. y Hernández, V. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el Estrés Docente. *Acción Psicológica*, 9(2), 87-96. doi:<http://dx.doi.org/10.5944/ap.9.2.4107>

- Gómez, V. y Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>
- González, M. (2013). Gestión del talento humano en el proceso de transformación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar. *TLATEMOANI Revista Académica de Investigación*, 13, 6-7 Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/13/talento-humano.pdf>
- Guevara, A., Sánchez, C. y Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32. Recuperado de <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/127/259>
- Johnson, J., & Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health* (1st ed.). New York: Routledge.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. *Applied Ergonomics*, 23(5), 352. [http://dx.doi.org/10.1016/0003-6870\(92\)90320-u](http://dx.doi.org/10.1016/0003-6870(92)90320-u)
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health?. *Psychology & Health*, 16(5), 607-611. <http://dx.doi.org/10.1080/08870440108405530>
- Marqués, A., Lima, M. y Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143, Recuperado en: <http://www.redalyc.org/html/2313/231317039008/>
- Matud, M. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality And Individual Differences*, 37(7), 1401-1415. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2001). *Fortalecimiento de la capacidad fiscalizadora y mejoramiento de la atención a usuarios*. Recuperado de [www.dt.gob.cl/1601/articles-86559\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-86559_recurso_1.pdf)
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá DC. Disponible en <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

- Moreno, L., García, J., Díaz, M. y Díaz, E. (2005). Evaluación de factores Psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé*, 4(1), 19-4, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800125.pdf>
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. Universidad de Córdoba, España. *Rev International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Recuperado de [http://aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-126.pdf](http://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf)
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_235393.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_235393.pdf)
- Oramas, A., Almirall, P. y Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839287002>
- Organización Mundial de la Salud (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *Serie protección de la salud de los trabajadores*, 6. Recuperado de [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf)
- Ptacek, J., Smith, R., & Dodge, K. (2018). Gender Differences in Coping with Stress: When Stressor and Appraisals Do Not Differ. Disponible en [http://www.scirp.org/\(S\(oyulxb452alnt1aej1nfow45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1325439](http://www.scirp.org/(S(oyulxb452alnt1aej1nfow45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1325439)
- Ramírez, M. y Zurita, E. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis (Santiago)*, 9(25), 515-534. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682010000100029>
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16. Recuperado de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&tlng=es).
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H. y Ramírez, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista*

- Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17, Recuperado de <http://revistasoj.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/111/277>
- Salanova, M., Llorens, S. y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué están quemados los profesores? *Sección técnica*, 28, 16-20. Recuperado de [http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2003/28/seccionTecTextCompl3.pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2003/28/seccionTecTextCompl3.pdf)
- Sánchez, F. (2011). *Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Manuscrito no publicado, Universidad Abierta Interamericana, Sede Rosario- Campus Lagos. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Santander, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE. Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(1), 47-61. Recuperado de [http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1\\_3.pdf](http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.pdf)
- Truco, M. (2002). Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista Chilena Neuropsiquiatría*; 40(2), 8-19. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600002>
- Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. doi: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>
- Villalobos, G. (2010). *Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Ministerio de la Protección Social.
- Villalobos, G. (2010). Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales. Colombia: Ministerio de Protección Psicosociales. Disponible en <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>