

**FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS PERCIBIDO POR LOS DOCENTES DE
PLANTA DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**

Jhenifer Alexandra Pinilla Pérez

Mónica Alexandra Jiménez Abril

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C., 2019

**FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS PERCIBIDO POR LOS DOCENTES DE
PLANTA DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**

Jhenifer Alexandra Pinilla Pérez

Mónica Alexandra Jiménez Abril

Trabajo de grado para optar al título de profesional en Psicología

Director:

Jairo Alonso Rozo Castillo

Doctor en Psicología

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C., ABRIL 2019

CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
1. MARCO PROBLEMÁTICO	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1 Antecedentes del problema	13
1.1.2 Contexto mundial	13
1.1.3 Contexto latinoamericano	14
1.1.4 Contexto colombiano	16
1.1.5 Pregunta Problema	18
1.2 JUSTIFICACIÓN	18
1.3 OBJETIVOS	22
1.3.1 Objetivo General	22
1.3.1 Objetivos Específicos	22
2.1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS	23
2.1.1 Estrés: Definición	25
2.1.2 Factores influyentes en la aparición de estrés	27
2.1.3 Síndrome de Burnout	29
2.1.4 Contexto docente	31
3. METODOLOGÍA	40
3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	40

3.2 MUESTRA PARTICIPANTE	41
3.3 TRATAMIENTO DE LOS DATOS	41
3.3.1 Instrumento	41
3.3.2 Procedimiento	44
3.3.3 Limitantes	46
3.3.4 Consideraciones Éticas	46
4. RESULTADOS.....	48
4.1 RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS	50
4.2 RESULTADOS PERCEPCIÓN DE ESTRÉS	57
5.1 CONCLUSIONES	71
5.2 RECOMENDACIONES	73
ANEXOS	83
REFERENCIAS.....	¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Rango de percepción de estrés PSS 14	46
Tabla 2. Labores Externas - Cursa estudios en la actualidad	51
Tabla 3. Relación entre Facultades y labores adicionales fuera de la docencia	53
Tabla 4. Edades y Percepción de estrés	58
Tabla 5. Antigüedad y percepción de estrés	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Características de la población por género	47
Figura 2. Rango de edades docentes hombres	47
Figura 3. Rango de edades docentes mujeres	48
Figura 4. Estado civil docentes hombres	48
Figura 5. Estado civil docentes Mujeres	49
Figura 6. Antigüedad del docente FULL	49
Figura 7. Actividades Laborales Externas a la Institución	50
Figura 8. Docentes que cursan estudios en la actualidad	50
Figura 9. Participación por Facultades	52
Figura 10. Nivel de percepción de estrés	54
Figura 11. Nivel de percepción de estrés en docentes hombres	54
Figura 12. Nivel de percepción de estrés en docentes mujeres	55
Figura 13. Nivel de percepción de estrés en docentes que si realizan actividades fuera de la docencia	55
Figura 14. Nivel de percepción de estrés en docentes Casados / Unión Libre	56
Figura 15. Nivel de percepción de estrés en docentes Separado / Divorciado	56
Figura 16. Nivel de percepción de estrés en docentes Solteros	57
Figura 17. Percepción de estrés en docentes Facultad Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales	59
Figura 18. Percepción de estrés en docentes Facultad Ciencias Humanas y Sociales	59
Figura 19. Percepción de estrés en docentes Facultad Ciencias de la Comunicación	59

Figura 20. Percepción de estrés en docentes Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	60
Figura 21. Percepción de estrés en docentes Facultad Ingeniería y Ciencias Básicas	60
Figura 22. Percepción de estrés en docentes que cursan estudios superiores	61
Figura 23. Percepción de estrés en docentes que no cursan estudios superiores	61
Figura 24. Docentes que realizan actividades laborales Externas y percepción de estrés	63
Figura 25. Docentes que no realizan actividades laborales Externas y percepción de estrés	63

Agradecimientos

Inicialmente queremos agradecer a nuestras familias y esposos que han sido una fuente de apoyo incondicional. A nuestro asesor de Tesis Doctor Jairo Alonso Rozo Castillo, quien con su empeño, dedicación, confianza y profesionalismo contribuyó enormemente en la construcción de esta investigación.

A nuestro asesor Magister José Luis Posada Abril, quien nos orientó en aspectos de corte metodológico. Por último, a la Doctora Catalina Gómez Villamizar quien nos impulsó inicialmente con este proyecto.

RESUMEN

La presente investigación de corte descriptivo fue realizada con el fin de identificar los niveles de percepción de estrés que presentan los docentes de planta de la Fundación Universitaria Los Libertadores en Bogotá. Mediante la aplicación vía correo electrónico de la prueba PSS-14 (Perceived Stress Scale 14 ítems) se recolectó la información de 63 docentes participantes de manera voluntaria sobre la cual se analizó los factores laborales, personales y académicos que representan incidencia en los niveles de estrés percibido en el profesorado. Se obtuvieron puntuaciones generales de percepción muy baja en 1.6%, percepción media en un 34.9% y alta percepción en un 4.8%. Los docentes con mayor percepción de estrés se encuentran en las Facultades de Derecho y Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales (60%) y Ciencias Humanas y Sociales (23.1%). Los resultados obtenidos fueron comparados con investigaciones de orden similar a nivel nacional y mundial, en aras de analizar los datos actuales de los docentes de la institución y aportar información para posibles futuras investigaciones que permitan contribuir con la creación y/o enriquecimiento de programas de bienestar, promoción y prevención en salud mental, considerando el papel del docente como agente formador de profesionales integrales.

Palabras clave: Percepción de Estrés, docencia, salud mental, PSS-14.

ABSTRACT

This investigation, as a descriptive one, was developed in order to identify the levels of stress perception of the teachers of Fundacion Universitaria Los Libertadores at Bogotá. Through the application by email of the PSS-14 (Perceived Stress Scale 14 items), information was collected from 63 participating voluntary teachers, which analyzed the labor, personal and academic factors that represent incidence in perceived stress levels in the teaching staff. General scores resulted in Very low perception in 1.6%, Average perception in 34.9% and High perception in 4.8%. The teachers with the highest perception of stress are in the Faculties of Law, Political Science and International Relations (60%) and Human and Social Sciences (23.1%). The results obtained were compared with similar investigations at a national and global level, in order to analyze the current data of the institution's teachers and provide information for possible future investigations that allow contributing with the creation and / or enrichment of welfare programs, promotion and prevention in mental health, considering the role of the teacher as a training agent for integral professionals.

Keywords: Stress, teaching profession, mental health, PSS-14

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado *Factores Asociados al Estrés Percibido por los Docentes de Planta de la Fundación Universitaria Los Libertadores*, se realizó con el propósito de mostrar el fenómeno del estrés que en la actualidad ha venido en aumento en nuestra sociedad, pero esta vez bajo la mirada de uno de los contextos más cercanos y con mayor familiaridad para las investigadoras, es decir, los docentes universitarios de la institución en la que actualmente las autoras cursan pregrado.

Para la psicología, realizar este tipo de estudios asociados a las problemáticas en el comportamiento humano, contribuye no solo a la identificación de un fenómeno dentro de un contexto específico, sino también a la preparación y prevención de situaciones relacionadas, ya que de acuerdo con Moriana y Herruzo (mencionados por Extremera, Rey & Peña, 2010), las consecuencias negativas del estrés no solamente van ligadas a afecciones emocionales, sino también a aspectos físicos y de la salud, siendo este último ítem el foco principal escogido para el desarrollo de esta investigación.

Desde la percepción personal de las investigadoras, la salud mental de los docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores es el resultado de un compendio de factores provenientes de contextos más allá del aula de clase. En términos generales y desde la óptica de los estudiantes, el docente debe cumplir con sus funciones de orientación y enseñanza, sin contemplar si factores externos están generando algún tipo de afectación a nivel emocional, físico o psicológico. La Fundación posee programas de apoyo al estudiante, tales como el

servicio de Consejería Académica y el servicio de atención psicológica por parte de los practicantes del programa de Psicología a través de la Subdirección de Salud, sin embargo, no se conoce información concisa sobre programas de apoyo psicológico y emocional a los docentes de la institución. Si bien la Subdirección de Salud pone a disposición de los docentes los consultorios de Prácticas en Psicología, no se cuenta con estadísticas de dicha oficina en referencia a docentes que hayan acudido a este servicio¹, probablemente y en consideración de las autoras, por ser atención brindada por profesionales en formación, además del temor ante la posibilidad de exponer temas de índole personal ante un estudiante.

El estrés ha sido un tema de preocupación para la psicología en cuanto a que las afectaciones que se presentan influyen, no solo en el rendimiento laboral del docente, sino también a nivel personal; Naranjo (2009) menciona que un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande puede conducir a la angustia, es decir al distress. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a las situaciones cotidianas. Lo anterior implica, que la fractura del equilibrio entre el cuerpo y la mente tiene un impacto representativo en el desarrollo de las actividades que lleva a cabo el docente dentro de los espacios académicos.

La cotidianidad de los sujetos está inmersa en situaciones estresantes que pueden representar fuentes de sufrimiento o de perturbación. La adecuada reacción ante los acontecimientos positivos o negativos tiene una gran importancia para las personas y merece una investigación profunda (Barrio, García, Ruiz & Arce, 2006), es decir, que no sólo se debe identificar si se encuentra presente el fenómeno del estrés, sino también incluir cuáles son los factores y circunstancias que enmarcan dicha manifestación en los docentes.

1 Oficina de Subdirección de Salud (comunicación personal, noviembre de 2018)

Moriana y Herruzo (mencionados por Extremera et al., 2010), sostienen que las consecuencias negativas del estrés no solamente van ligadas a afecciones emocionales, sino también a aspectos físicos y de la salud, que incluyen alteraciones en los ciclos circadianos (patrones de sueño), vulnerabilidad a los virus y enfermedades como consecuencia del cansancio, problemas articulares en espalda, brazos y cuello, disfunciones gastrointestinales, dolores de cabeza, migraña, enfermedades cardíacas, taquicardia, entre otros, que a su vez son factores detonantes de consumo y posible abuso de fármacos e incluso de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, aumentando la fragilidad física y mental de los docentes ante estas problemáticas sociales.

El documento inicia con el planteamiento del problema identificado por las investigadoras, seguido del marco teórico en donde se amplía la información referente al fenómeno del estrés docente tanto en Colombia como a nivel internacional. Posteriormente, se dará a conocer el proceso de investigación desarrollado con sus respectivos resultados y recomendaciones generadas por las autoras.

1. MARCO PROBLEMÁTICO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema

Dentro del contexto social general existe la premisa que la docencia universitaria corresponde a un oficio vocacional, en donde se presentan factores que afectan el buen desarrollo de la profesión y de la persona como tal. De esta manera, aspectos relacionados con los bajos salarios, dificultades para el desarrollo de investigaciones, tipos de contrato y periodos de trabajo, así como el incremento de contratos a docentes por hora cátedra (pago por hora dictada), han representado el decremento en la calidad de vida de los profesionales dedicados a esta labor (Monsalve, 2018).

1.1.2 Contexto mundial

La demanda y oferta constante de labores académicas a nivel universitario conlleva a los docentes a una búsqueda permanente de ampliación de conocimientos y mejora de su currículo para aumentar las posibilidades de contratación en puestos de trabajo bien remunerados y el desarrollo de proyectos, pero diversos factores, tales como los roles adicionales a la docencia, conllevan a la aparición de estrés en los docentes. Tal es el caso de la población de docentes universitarias de dos campus de la Universidad King Abdulaziz en Yeda, Arabia Saudí, en donde Al-Ghamdi (2017) encontró una relación directa entre una alta percepción de estrés y los roles considerados femeninos como la administración del hogar y el matrimonio en docentes que cumplían estos parámetros.

Para Lawrence, Edward y Henrik (2016), factores asociados con la nueva visión mundial económica y educativa conllevan a las universidades del norte de Europa a

transformar la manera de producir conocimiento en una competencia de eficiencia económica, generando en los docentes de dichas instituciones altos niveles de estrés y ansiedad debidos a los sistemas de evaluación y clasificación utilizados en aras de analizar la permanencia laboral, situación que transforma la academia en una carrera por cumplir con las condiciones del mercado actual.

1.1.3 Contexto latinoamericano

Referente a este tema, la investigación de campo realizada por Sánchez y Maldonado (2003) con el objetivo de determinar el estrés en docentes universitarios activos de diferentes universidades en la ciudad de Maracaibo, Venezuela, utilizó las subvariables: Situaciones estresantes, síntomas manifestados, formas de afrontamiento, personalidad típica y motivos sociales. En dicha investigación, se encontró que los profesores están sometidos a una diversidad de exigencias, que con mayor o menor intensidad generan estrés. Una de las consideraciones que tuvo mayor impacto fue la situación económica del país, seguido de la incertidumbre de no terminar a tiempo las actividades asignadas. Por otra parte, en la sintomatología que influye en la labor docente, se menciona la presencia de tensiones de índole muscular en el cuello, dolor de cabeza, irritabilidad, cambios de estado de ánimo y agotamiento general.

Barradas, Trujillo, Guzmán y López (2015), estudiaron el nivel de estrés en profesores de Ciencias de la Salud y de Humanidades de la Universidad Veracruzana en Veracruz, México. Mediante la aplicación del test Perfil de Estrés de Kenneth M. Nowak a una población de 54 docentes, encontraron como resultado que un total de 65% de la población presenta un alto nivel de estrés, siendo distribuido este porcentaje en 58% en Ciencias de la Salud y 7% en Humanidades; tal marcada diferencia en la distribución porcentual de los encuestados se relaciona, según los investigadores, con diferentes factores

tanto externos e internos, tales como las redes de apoyo social, los hábitos de salud, ejercicio y autocuidado, fuerza cognitiva y la habilidad de generar estrategias de afrontamiento de las situaciones estresoras.

Las autoras Cárdenas, Méndez y González (2014), encontraron factores correlacionados entre un bajo desempeño docente y la desorganización institucional, así como la influencia de la falta de realización personal y profesional con un desempeño inferior al esperado en la labor docente. Estas conclusiones, fueron el resultado de la investigación realizada con una muestra de 59 catedráticos de la Universidad de Nuevo León en México, a quienes les fueron aplicadas las pruebas de Escala de Estrés Percibido en su versión para México (PSS-14) de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R).

En términos más administrativos, la educación superior latinoamericana no ha estado exenta de los cambios en el mundo del trabajo y el aspecto comercial; así, las instituciones educativas se han visto enfrentadas a múltiples exigencias relacionadas con calidad en la educación, estrategias financieras y leyes de oferta-demanda que les permitan mantenerse en el mercado, obligando así a tomar decisiones académicas motivadas por factores económicos antes que con factores éticos y morales (Botero, 2012).

La misma autora plantea que estos cambios en la gerencia de las instituciones de educación superior, han repercutido en las exigencias planteadas a los profesores referentes a la calidad y tipo de formación, así como el desarrollo y participación en semilleros, investigaciones y labores adicionales que, en algunas ocasiones, no reciben la remuneración económica equivalente al desgaste e inversión de tiempo respectivos.

1.1.4 Contexto colombiano

Diversos factores inciden en la aparición de estrés en los docentes de instituciones de educación superior, condición que repercute en malestares tanto emocionales como físicos tales como cefaleas, dolores de espalda, trastornos gastrointestinales y cansancio crónico entre otros (Cleves, Guerrero & Macías, 2014). Estudios realizados en una institución técnica en Bogotá por los mismos autores con una población de 46 docentes, confirman que el 38% de la población masculina y el 63% de la población femenina presentan niveles de estrés alto y muy alto, ocasionado por factores relacionados principalmente con la sobrecarga de trabajo que repercute en la limitación de tiempo que les permita cumplir con las demandas en sus diferentes esferas (laboral, familiar, personal). Seguido a la sobrecarga de trabajo, se listan en orden causas relacionadas con el ambiente institucional, reconocimiento y condiciones físicas.

Villamizar, Padilla y Mogollón (2015), con su estudio sobre la comprensión de la salud mental de docentes universitarios utilizando el modelo de creencias de la psicología de la salud bajo la metodología descriptiva, identificaron que en la Universidad de Pamplona – Colombia, el 34% del profesorado refiere que algunas veces le es difícil hablar de sus problemas. Algo semejante ocurre cuando se les pregunta sobre los factores que más perciben que afectan su salud mental: el 28% refiere que el factor laboral tiene incidencias sobre su salud, mientras que el 26% asocian esta afectación a causa de problemas de corte familiar. De modo idéntico, el 30% de los profesores considera que algunas veces el estrés afecta su salud mental, el 27% que siempre afecta el estrés su salud mental, el 17% que casi siempre. A la pregunta, ¿Cuál cree es el problema de salud mental más frecuente en los profesores de la Universidad de Pamplona?, el 44% cree que es el problema para afrontar el estrés.

Dentro de la discusión se logra inferir que los docentes perciben que, aunadas a los factores detonantes de estrés, las condiciones laborales, el estrés de su actividad como docente, el clima laboral y la cultura organizacional, son consideradas como riesgos de incremento en la percepción de estrés. Por ende, se les hace relevante el trabajo de políticas integrales desde la administración, haciendo uso de todas las estrategias posibles como un plan de promoción y prevención dirigido hacia el profesorado.

A nivel nacional, estudios relacionados con aspectos más generales como el riesgo psicosocial, demuestran que el 52% de la población analizada en una universidad pública ubicada en Girardot (Colombia), se encuentran en riesgo alto y muy alto (Ortiz, 2017), siendo los factores de riesgo mayormente predominantes para los docentes: el control sobre el trabajo y las demandas de éste.

Investigaciones encontradas con población docente de la Fundación Universitaria Los Libertadores (Cuchumbe & Castilla, 2017) indagaron sobre la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la Inteligencia Emocional de los docentes a través de la aplicación de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y Trait – Meta Mood Scale (TMMS – 24). Los resultados arrojaron la presencia de factores de agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro y en cuanto a la inteligencia emocional, afectaciones en las dimensiones de atención, claridad y reparación, sin que ello represente una relación directa entre los dos factores evaluados; no obstante, se encontró un alto porcentaje de docentes con manifestaciones sintomáticas del Síndrome de Burnout, siendo el agotamiento en el género masculino del 47% y la insatisfacción del logro en mujeres del 47%.

En estudios más recientes, Cárdenas y Vásquez (2018), abordaron la presencia del Síndrome de Burnout y cómo éste se relaciona con las estrategias de afrontamiento de los docentes de la FULL. Mediante la aplicación y análisis de la Escala de Desgaste

Ocupacional (EDO) y la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M), se encontró que el 75% de la población tiene desgaste ocupacional alto y el 14% de la población manifiesta síntomas del Síndrome de Burnout, concluyendo así que sí existe correlación entre el Síndrome de Burnout con las estrategias de afrontamiento.

1.1.5 Pregunta Problema

¿Qué características personales, sociales y laborales de la planta docente de la Fundación Universitaria Los Libertadores representan una mayor incidencia en la percepción de estrés general del profesorado?

1.2 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación está dentro del marco de la salud mental y pretende identificar las características personales, sociales y laborales asociadas con el estrés general percibido de los docentes de planta de la Fundación Universitaria Los Libertadores (de aquí en adelante FULL) de los programas ofertados por las diferentes facultades de la institución, tomando estos resultados como punto de partida para una posible futura investigación sobre programas de atención y prevención en salud mental para la población docente de la Fundación.

La validación de información fue realizada con la colaboración de los docentes de cada programa profesional ofertado por la FULL en las Facultades de la jornada nocturna: Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales y Facultad de Ciencias de la Comunicación.

La rutina diaria y los cambios que ésta puede presentar, desencadenan una serie de respuestas psicológicas y biológicas en el ser humano conocidas como estrés. De acuerdo

con la valoración que dichas respuestas tengan, el estrés puede ser positivo (eustress) o negativo (distress) (Butcher, Mineka & Hooley, 2007).

La psicología como disciplina se ha preocupado en gran medida por la explicación, comprensión e incidencia de este fenómeno que va en aumento. A cada persona le conviene identificar su nivel de estrés, sus límites y su capacidad de adaptación, así como la dosis para soportar o para evitar situarse en condiciones que superan su umbral de tolerancia al estrés (Naranjo, 2009). Estos eventos hacen parte de cada individuo sin importar a qué contexto pertenezca, por ende, el contexto universitario es uno de ellos y fue el ámbito seleccionado para el análisis realizado en la presente investigación.

Así como cada individuo debe conocer sus alcances físicos y emocionales, las compañías e instituciones empleadoras han de implementar modelos y programas que garanticen una salud mental óptima en sus funcionarios. Es de conocimiento general que una satisfacción laboral, emocional y personal, redundará en trabajadores eficientes y en la utilización óptima de los recursos. Se pretende con esta investigación, contribuir al ámbito psicológico y educativo con datos e información referente a la percepción de estrés que tienen los docentes, que colaboren con el análisis de políticas institucionales dirigidas a poblaciones específicas dentro del marco del Plan Decenal de Educación, políticas establecidas en donde cada docente es un actor e interventor en el proceso de aprendizaje y formación de profesionales integrales y, por ende, requieren del cuidado y seguimiento de su propia salud mental.

Alineados con la dimensión de convivencia social y salud mental descrito en el Plan Decenal de Salud Pública [PDSP] 2012-2021 (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2014) se busca a través de esta investigación contribuir con la identificación y comprensión de una de las posibles enfermedades laborales presentes en la institución como

lo es el estrés, logrando de esta manera aportar datos y nuevas investigaciones que fomenten la promoción de la salud, una cultura del auto cuidado y generando entornos protectores de la salud mental.

Las presiones diarias relacionadas con el desarrollo de actividades laborales cotidianas y alternas a la docencia, trabajos investigativos, requerimientos administrativos y de constante capacitación, influyen en la aparición del estrés cuando dichas demandas implican tiempo que supera los límites físicos y emocionales de los docentes (Cárdenas et al., 2014). La satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal. Es decir, la satisfacción es inherente a la personalidad del docente y a sus realizaciones profesionales y, como tal, influirá en el ámbito emocional dando lugar al estrés (Cantón & Téllez, 2016).

Sumado a lo anterior, las condiciones de formación exigidas por algunas universidades, generan la preocupación por obtener títulos de postgrado de mayor nivel con el fin de garantizar un contrato de planta; Monsalve (2018) expone en su publicación que el estrés al cual se ven enfrentados los docentes de algunas universidades de Bogotá, ante las exigencias de cumplir con clases, preparación de evaluaciones, presentación de investigaciones, formación postgradual con sus respectivos costos, dentro de un tiempo limitado, termina por impedir el desarrollo con calidad de las tareas asignadas.

Por otro lado, y continuando con Monsalve (2018), las exigencias académicas pueden variar de una cátedra a otra, considerando la cantidad de alumnos inscritos en cada clase, la dificultad de los contenidos de cada materia e incluso la accesibilidad a información para el desarrollo de investigaciones y la publicación en revistas indexadas que, en algunas ocasiones, no son de fácil acceso para todos los docentes o instituciones.

El tiempo invertido por un individuo en el contexto laboral puede estar entre un tercio de su día e incluso llegar hasta la mitad del mismo (Barradas et al., 2015), lo cual justifica la importancia de analizar los factores laborales que pueden ser percibidos como desencadenantes de estrés en los docentes. El rendimiento en las actividades laborales realizadas en la docencia puede verse seriamente afectado por factores relacionados con la toma de decisiones, las diferentes responsabilidades asignadas, la inconformidad ante condiciones ofrecidas por las instituciones, entre otros. Teniendo en cuenta que los trastornos relacionados con el estrés, incluso aquellos de carácter fisiológico como la hipertensión (Seyle, mencionado por Barradas et al., 2015), pueden manifestarse en cualquier individuo en diferentes áreas de trabajo, se hace menester en las empresas la implementación de programas que apunten hacia la mejora del ambiente laboral y la salud mental, así como estrategias de análisis sobre las formas en las cuales cada docente afronta los aspectos desencadenantes del estrés. Según una investigación realizada por Fitles y Tolar (mencionados por Barradas et al., 2015) el 16% de los docentes perciben su profesión como muy estresante; esta situación requiere que las instituciones presten mayor importancia a estos aspectos, considerando que el factor humano se convierte en el activo de mayor importancia dentro de las empresas.

Dentro de los programas ofertados por la FULL, los contratos laborales para docentes contemplan tanto labores de planta como trabajos por hora cátedra; los docentes de este último grupo fueron omitidos de la presente investigación para centrar el análisis en los funcionarios de planta considerando el tiempo diario de dedicación de éstos a la institución. La relevancia de conocer qué niveles de estrés se presentan en los docentes de la Fundación Universitaria los Libertadores de los programas profesionales ofertados, así como la diferencia que presuntamente pudiera existir en dichos niveles de acuerdo a los contenidos de cada asignatura, cobra importancia en la medida en que el desarrollo de las funciones de los educadores, cuyas actitudes y habilidades pueden ser afectadas por la presencia del estrés

laboral, se enmarca dentro del Proyecto Educativo Institucional Libertador (PEIL) (Fundación Universitaria Los Libertadores, 2018) como aquel proceso en el que se pretende contar con profesores que:

[...] desempeñan las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y extensión, enmarcadas en las orientaciones institucionales, que constituyen lo que se denomina su trabajo académico. Construyen socialmente la realidad con base en nuevo conocimiento, conjeturas, teorías, situaciones, diálogos, modelos y aplicación de conocimiento, que vinculan interdependientemente la enseñanza con el aprendizaje centrado en el estudiante (p.20).

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Identificar las características personales, sociales y laborales asociadas con el estrés general percibido de los docentes de planta de la Fundación Universitaria Los Libertadores de los programas ofertados por las diferentes facultades de la institución.

1.3.1 Objetivos Específicos

1. Identificar en qué facultades se presenta un mayor nivel de estrés general percibido por los docentes.
2. Describir las características personales, sociales y laborales que influyen en mayor medida en la percepción de cuadros de estrés general en los docentes.
3. Determinar los presuntos factores que inciden en la percepción alta o baja de estrés general en la muestra analizada.

2. MARCO TEÓRICO

Desde la psicología, el estudio de la conducta humana a lo largo de la historia se ha desarrollado desde distintos paradigmas o enfoques, desde aquellos que únicamente contemplan al ser humano como un organismo que reacciona ante los estímulos externos (conductismo), hasta aquellas nuevas corrientes que ubican la espiritualidad de la persona como el eje central de su desarrollo (humanismo).

La presente investigación fue desarrollada bajo una perspectiva desde la salud mental y un enfoque cognitivo-conductual, considerando el significado que cada individuo da a los factores externos y estímulos recibidos, así como la reacción o conducta resultante de dicha forma de significar el evento. Se retomaron también conceptos relacionados con la psicología del trabajo, definida por Quintanilla (2013) como la psicología que abarca estudios relacionados con el desarrollo y comportamiento del individuo en el contexto laboral, así como los factores que influyen en los mismos, junto con la identificación del potencial de cada sujeto para un desempeño eficiente en sus funciones y relaciones con la organización, con los clientes internos y externos.

2.1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Históricamente, la concepción de la conducta tuvo sus inicios en el trabajo desarrollado por Skinner, posteriormente por Wolpe y, finalmente, por Eysenck durante la década del 50 (Kriz, 2012); dicho trabajo se centraba en la observación y documentación de los patrones de conducta resultantes como respuesta ante la presencia de estímulos reforzadores o aversivos, así como la modificación del comportamiento a raíz de estos. Los mencionados estudios incluían observaciones de carácter biológico e instintivo así como de

las respuestas a procesos de aprendizaje, de allí el uso de animales tales como ratas y palomas para el desarrollo de los experimentos.

Continuando con el mismo autor, posteriormente fueron integrados los modelos cognitivos a partir de los planteamientos de teóricos tales como Aaron Beck, Albert Bandura (modelos de aprendizaje) y Albert Ellis (terapia racional), entre otros. Dentro de los planteamientos de Beck, se destaca la premisa que el ser humano no reacciona a las cosas o situaciones *per se*, sino a las interpretaciones y significados que les sean dotados por el mismo individuo.

Para Galimberti (mencionado por Pacciolla & Mancini, 2017) el cognitivismo o psicología cognitiva asume la mente no únicamente como un receptor pasivo antes los estímulos externos, sino como un compendio de diferentes dimensiones que le permiten al individuo realizar interpretaciones y correcciones de la información recibida.

Tradicionalmente el enfoque cognitivo conductual ha sido dividido en 3 generaciones u olas (Pérez, 2006). La primera generación, relacionada directamente con el nacimiento del conductismo y sus ejercicios de observación de la conducta; la segunda generación, en la cual hace su aparición la articulación entre las terapias conductuales y el cognitivismo y la tercera generación, nacida como respuesta a las falencias que presentan las dos primeras olas y que postula el “abandono de la lucha contra los síntomas y en su lugar la reorientación de la vida” (p.165).

Si bien cada enfoque de la psicología propone diferentes técnicas y formas de abordaje de las diversas problemáticas humanas, entre ellas el estrés, se ha decidido abordar el presente estudio desde el enfoque brevemente mencionado líneas arriba, puesto que las técnicas que éste plantea permiten realizar un análisis de la forma en que cognitivamente se

perciben los factores relacionados al estrés y las conductas asumidas para el manejo adecuado del mismo desde una óptica relacionada con la salud mental.

2.1.1 Estrés: Definición

Inicialmente la historia del estrés se retoma desde los griegos con el gran filósofo Epicuro, quien implementó el término de bienestar. Además de esto, Descartes dio continuidad cuando habló respecto a la intuición de cómo el hombre responde a las demandas del medio. Desde que Hans Selye en 1936 introdujo en el ámbito de la salud el término "stress", éste se usó para designar la respuesta general del organismo a un estresor o situación estresante. Tal respuesta se encuentra dividida en tres fases del denominado Síndrome General de Adaptación (SGA), de acuerdo con Oblitas (2006):

1. **Reacción de alarma:** Se presenta cuando el organismo, amenazado por las circunstancias, se altera fisiológicamente activando diferentes glándulas, especialmente en áreas como el hipocampo, la hipófisis, y las glándulas suprarrenales. Cuando el cerebro identifica la amenaza, genera una estimulación del hipotálamo para la producción de sustancias como la hormona ACTH (adrenocorticotropa) la cual prepara al organismo para el afrontamiento. Esta viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza suprarrenal, posteriormente se produce la cortisona entre otros corticoides.

2. **Estado de resistencia:** Esta fase es más prolongada que la anterior y consiste en el desarrollo de la homeostasis o equilibrio entre el individuo y su ambiente, una vez la exposición al o a los agentes estresores generan en el organismo un proceso de adaptación. Cuando esta capacidad de resistir se agota, se genera la tercera fase.

3. Fase de agotamiento: Se presenta de manera posterior a la pérdida de resistencia del organismo ante los factores estresores; durante esta etapa las capacidades adaptativas al ambiente se ven disminuidas al mínimo, generando el desistimiento del individuo.

Selye, mencionado por el mismo autor, consideraba las situaciones de estrés como aquellas que requieren un ajuste por parte de todo organismo. Se puede encontrar que estas situaciones pueden ser agradables o desagradables (Oblitas, 2006).

El término *stress* también fue acuñado dentro de las industrias de la arquitectura y la física, siendo éste aplicado para designar aquellas tensiones que se presentan de manera externa en los materiales de una construcción y que llegan a modificarlos o incluso a destruirlos (Ayuso, 2006). Fue hasta 1929, que el fisiólogo Walter Cannon vinculó este concepto con las respuestas automáticas del cuerpo ante una amenaza de la homeostasis corporal, entendiendo por homeóstasis aquel estado ideal de equilibrio fisiológico en el organismo (Fernández, 2009). El *stress* se ha convertido en uno de los términos más utilizados por los diferentes profesionales de la salud, y también en el lenguaje coloquial del hombre en su vida cotidiana (Cruz & Vargas, 1998).

El estrés, abordado como una respuesta psicobiológica del organismo, desde las concepciones tradicionales de Selye y su modelo biológico del estrés, se plantea como un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva, así como la preparación del organismo para una intensa actividad motora. Estas respuestas fisiológicas favorecen la percepción de la situación y sus demandas, un procesamiento más rápido y potente de la información disponible, no solo mejorando la búsqueda de soluciones y selección de las conductas adecuadas para hacer frente a las demandas de la situación estresora, sino también preparando al organismo para actuar de forma rápida y vigorosa ante posibles exigencias de la situación. La sobreactivación a estos tres niveles (fisiológico, cognitivo y motor) es

funcional hasta cierto límite, pero superada, ésta tiene un efecto desorganizador del comportamiento y no se encuentra la conducta adecuada para hacer frente a la situación (Labrador, 1993).

El avance de la vida moderna implica para cada persona el desarrollo y la búsqueda de una mejor vida, de un cambio positivo y constante en sus esferas personal, laboral y familiar. No obstante, el día a día y la falta de tiempo para ciertas actividades conllevan a una serie de situaciones que pueden desencadenar enfermedades, agotamiento, cansancio, frustración, la preocupación por los conflictos intra e interpersonales que pueden llegar a limitar el desarrollo del individuo dentro de un contexto particular.

2.1.2 Factores influyentes en la aparición de estrés

Los factores que afectan a una persona no son solamente individuales o ligados a su entorno familiar, sino que también incluyen eventos de tipo ambientales o extrínsecos, por ejemplo, el estilo y las condiciones de vida de cada persona. Todo este tipo de experiencias que afectan al individuo pueden resultar en el llamado estrés que se manifiesta como un sistema de alerta en las áreas cognitivas, emocionales y conductuales (Fernández, 2009).

El estrés se presenta en todos los contextos; varía en intensidad, manifestación sintomática, causas y esferas afectadas (Naranjo, 2009). Dentro de los contextos en los cuales los individuos afrontan un mayor número de agentes estresores, se encuentra el ambiente laboral, en el cual generalmente se invierte una tercera parte del día e incluso más. El estrés laboral, definido por la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2004) como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.3), es uno de los temas más estudiados actualmente considerando las respuestas

negativas ante la actividad desarrollada, los factores motivantes, productividad, rendimiento y causas de renuncia o despido empresarial (Barradas et al., 2015).

Ante este panorama, se han establecido legislaciones relacionadas con Salud Ocupacional a manera de guía para el manejo y atención de las afecciones de salud presentadas en los trabajadores; no obstante, y según datos de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2008), para el año 2003 únicamente entre el 5 y el 10% de los trabajadores de los países en desarrollo y entre el 20 y 50% de los países industrializados tenían acceso a sistemas de Salud Ocupacional. Estudios más recientes desarrollados por la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2017), confirman que para el Plan de Acción 2015-2025 se pretende fortalecer la respuesta de los Sectores de Salud a la promoción de la salud mental de los trabajadores, esto considerando que para el año 2014 únicamente 14 países de América tenían en marcha programas de Salud Ocupacional y sólo 6 contaban con programas establecidos para la prevención y atención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Este fenómeno se compone de un binomio: Por una parte, el estrés propiamente dicho, integrado por la intensa experiencia emocional interior; por otra, la sobreexigencia o sobreestimulación externa, el agente determinante del estrés conocido como el estresor. No cabe duda, por tanto, de que el fenómeno del estrés tomado en su conjunto constituye una magnitud biopsicosocial, una magnitud que ocupa uno de los capítulos más descollantes en las modernas ciencias de la salud y cuya presencia debe ser objeto de evaluación en todo trastorno emocional o psíquico (Fernández, 2008).

La actual cultura de distrés se caracteriza por estar integrada por los siguientes vectores estresantes: Primero, partiendo por el vacío dejado por el declive personal de los valores tradicionales encabezados por la belleza, la justicia y la verdad, para ser suplantados por disvalores como el poder, la imagen, el prestigio o el dinero, que han desmontado el más

poderoso escudo defensivo individual imaginable contra el estrés. Segundo, el agobio de la prisa, o sea, el estrés del tiempo, impuesto en su mayor parte por el afán de incrementar los recursos propios para poder dar satisfacción dirigida al consumo, mediante la adquisición de artículos de tercera o cuarta necesidad. Tercero, la infiltración de la modulación competitiva en las relaciones interpersonales, al haber sido transformada en rivalidad. Cuarto, la sustitución del espacio natural plácido por un campo artificial de por sí áspero e inclemente, invadido por el ruido. Quinto, el modo de vivir inestable y sujeto a un proceso incesante de cambios acelerados, impuestos por el avance de la tecnología, que conducen a cada quien a un continuo sobre esfuerzo de adaptación personal para no sentirse desbordado por los nuevos acontecimientos (Fernández, 2008).

Al referirse al tema, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016), indica que el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. Las causas se denominan factores de riesgo psicosocial. Por esta razón la OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral (p.2)

2.1.3 Síndrome de Burnout

Si los factores estresantes no son identificados y controlados a tiempo, la acumulación de ellos conlleva a la presencia del Síndrome de *Burnout* o “Síndrome del Profesional Quemado”. Herbert Freudenberger (citado por Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007) fue el

primer autor en acuñar el término *Burnout*, refiriendo con él un problema de salud relacionado con el contexto laboral, con el cual el sujeto responde a la acumulación de síntomas de estrés laboral crónico presentes principalmente en profesionales que trabajan con personas como objeto principal de la labor (pacientes, alumnos, presos, habitantes de calle, etc.).

Para Maslach & Jackson (citados por Cárdenas et al., 2014), el Síndrome del Profesional Quemado se caracteriza por un estado de agotamiento crónico acompañado de cuadros de agresividad, baja motivación y desmoralización, tanto en los ámbitos laborales como familiares y personales.

Continuando con los mismos autores, el síndrome de *Burnout* se manifiesta a través de 3 síntomas principales (Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007):

a) Baja realización personal en el trabajo: Corresponde a una baja satisfacción con los resultados laborales, producto de una autoevaluación negativa por parte del profesional la cual afecta negativamente el desarrollo de las labores y el contacto interpersonal con compañeros y clientes.

b) Agotamiento emocional. Se relaciona con el aspecto afectivo del trabajador y el nivel de fatiga física y mental frente a las labores diarias.

c) Despersonalización. Hace referencia al desarrollo de actitudes y comportamientos deshumanizados hacia el receptor de sus labores, generando conductas de características cínicas y prejuiciosas sobre los problemas de los demás.

2.1.4 Contexto docente

Según Arís (2009) actualmente el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada. Basta echar una breve ojeada a los medios de comunicación (televisión, prensa, etc.) para observar cómo se le culpabiliza de los problemas de diversa índole, destacando los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que concierne a las relaciones profesorado-alumnado (conflicto escolar, falta de asimilación de los contenidos curriculares ente los estudiantes, etc.), así como los referentes a cuestiones de tipo social (violencia, desprestigio, adicciones, malos hábitos, etc.). Habiéndose explicado que el Síndrome de Burnout no es algo que aparece repentinamente como respuesta específica a un determinante concreto, sino que más bien es un estado que emerge gradualmente en un proceso de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos, su sintomatología, según el autor mencionado, se enmarca en cuatro áreas:

a) Síntomas psicossomáticos: Suelen ser los síntomas asociados que aparecen en primer lugar. Entre ellos se encuentran las cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, insomnio, etc.

b) Síntomas conductuales: Se describen como una serie de conductas anómalas: absentismo laboral, problemas relacionales, etc.

c) Síntomas emocionales: El más característico de ellos es el distanciamiento afectivo de las personas a las que debe atender. El sujeto puede volverse irritable e impaciente, mostrándose receloso en su relación con los niños, compañeros, etc. Además, aparece la ansiedad, que conlleva una disminución de la concentración y del rendimiento en el trabajo.

• Síntomas defensivos: Utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos. El profesional niega las emociones anteriormente descritas y que le resultan

desagradables, desplaza los sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral; también puede desarrollar actitudes cínicas hacia los clientes (en este caso los alumnos), culpabilizándoles, de manera implícita, de ser los causantes de las propias dificultades.

De acuerdo con los síntomas planteados anteriormente por Arís (2009), el Síndrome de Burnout afecta a los trabajadores implicados en cualquier tipo de actividad, ocupación y profesión. Para el caso de los profesionales del área educativa, como respuesta a largas jornadas y cargas de trabajo, pueden presentar pérdida de entusiasmo y creatividad en el desarrollo de su labor, sintiendo menos simpatía y optimismo por los estudiantes y la evaluación de su futuro. En efecto, la falta de progreso de sus estudiantes unido a las diferentes problemáticas del aula, derivarían en sentimientos de frustración y una visión despreciativa con relación a la profesión (Almeida et al., 2015).

El estrés en el ámbito universitario debe ser abordado desde la Salud Mental con base en leyes establecidas, tales como la Ley 115 (Ley 115, 1994) o la Ley 1616 (Ley 1616, 2013); en la primera de ellas, el Plan Decenal de Educación incluye aspectos relacionados con manejo del estrés, cargas laborales, condiciones y beneficios para los docentes. La Ley 1616 de 2013 hace referencia al derecho a la salud de todas las personas, esto incluye a los docentes como ciudadanos colombianos. Tal como se establece en la Ley 1616 de 2013, Ley de Salud Mental en Colombia, artículo 3 (Ley 1616, 2013):

La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (p.1).

En este orden de ideas, la presencia de estrés o, en casos crónicos, del Síndrome de Burnout, probablemente sea un factor influyente en el desempeño e interacción óptimos de los docentes y, por ende, en su desarrollo personal, profesional y salud mental.

El abordaje de la salud mental debe realizarse mediante estrategias de promoción, prevención e intervención, según las cuales se puedan generar planes de acción que permitan en cada uno de estos estadios, proponer pautas respectivas para que el ejercicio de esta labor no interfiera con el desarrollo de cada individuo.

Los niveles de estrés, en personal que labora en el ámbito universitario, podrían llegarse a creer como inexistentes dado el contexto de la educación superior, según estudios realizados por Díaz-Corchuelo, Cerdón-Pozo y Rubio-Herrera (2015) en la población española. No obstante, no sólo el personal docente sino también el administrativo puede verse enfrentado a eventos percibidos como estresantes tales como despidos masivos, aumento de la carga laboral, entre otros. Campo-Arias, Bustos-Leiton y Romero-Chaparro (citados por Díaz-Corchuelo et al., 2015) definen el estrés como “una respuesta adaptativa física y psicológica ante las demandas y situaciones amenazantes del entorno. Esa respuesta está relacionada con aspectos individuales, sociales y culturales que dan un aspecto particular a la experiencia percibida de cada persona” (p.208).

Enmarcadas en la investigaciones realizadas sobre la labor docente, así como el estrés que ésta puede desencadenar, generalmente se aborda la población correspondiente a colegios de educación básica primaria y secundaria, tal vez con la creencia que a nivel universitario la labor del profesorado es más sencilla al tener como educandos a personas adultas que presuntamente poseen una mayor autonomía y sentido de la responsabilidad; no obstante, tareas adicionales como las jornadas extendidas, semilleros de investigación, labores administrativas, la exigencia de una capacitación constante, entre otros, generan un

sinnúmero de expectativas y cargas adicionales que se desencadenan como factores estresores adicionales a aquellos propios de los contextos familiares, sociales y personales.

Por otro lado, las expectativas laborales de los docentes pueden verse afectadas por factores relacionados con el estrés, la falta de educación, los niveles de apoyo administrativo por parte de las instituciones, entre otros, situaciones que pueden influir incluso en la decisión de abandonar la profesión. En Estados Unidos, a partir de 2015, la mayoría de los Estados establecieron nuevos sistemas de evaluación que incluían el rendimiento de los estudiantes como uno de los factores de medida de la eficacia de los profesionales, siendo usados también como ítem para decisiones de despido, compensaciones y/o permanencia (Ford & Ware, 2018). Dentro del marco de las estrategias de mejora del desempeño de los docentes, se plantea la asignación de tutores (mentores) personalizados enfocados en corregir y potenciar aquellos aspectos que dentro de los sistemas de evaluación representan un factor predisponente para la disminución del rendimiento de los estudiantes. Ahora bien, la cuestión se relaciona con los aportes positivos de la retroalimentación que reciben los docentes sin demeritar la autonomía frente al establecimiento de metas, la sana competencia entre pares y la toma de decisiones. Las presiones que perciben los docentes para ajustarse a las exigencias de cada institución, sumadas a factores externos en otros contextos, predisponen al profesional para tomar decisiones relacionadas hasta con el abandono de la labor.

Ford y Ware (2018) afirman: “Cuando se satisfacen las necesidades, el individuo experimenta una amplia gama de resultados positivos” (p. 8). Según Grayson y Álvarez: “los maestros con problemas psicosociales derivados de la insatisfacción pueden afectar negativamente el clima escolar a través de interacciones tensas con compañeros de trabajo y estudiantes” (citados por Ford & Ware, 2018, p.30). El análisis realizado por Ford y Ware

(2018) tomando como base instrumentos de evaluación docente en escuelas estadounidenses, pretende demostrar que aquellos docentes que obtuvieron evaluaciones constructivas y de apoyo, reflejaron una mayor satisfacción laboral, correlacionada con los cambios positivos en sus prácticas, además, la autoeficacia de los profesionales se encontró directamente relacionada con la satisfacción laboral. Por otro lado, fue posible establecer una relación negativa en referencia al clima escolar, el cual se vincula con los niveles de satisfacción de los profesionales. La variable principal sobre la cual se planteó la investigación, es decir la evaluación de apoyo, reflejó una relación positiva y significativa con los niveles de satisfacción laboral.

Si bien la verificación realizada entre los resultados tomados de la prueba base de investigación, arrojó que existe una relación directa y significativa entre la evaluación de apoyo y los niveles de satisfacción laboral, es menester considerar todos aquellos factores que también influyen en dicha satisfacción. Para los docentes contar con un mentor o tutor aumenta la satisfacción laboral y la buena percepción de las condiciones de trabajo; aspectos relevantes como el éxito en el desempeño de los estudiantes, así como el tipo y nivel formativo/profesional del tutor encargado de la evaluación o del acompañamiento son considerados factores adicionales a aquellos analizados durante la investigación, no obstante, no se hace referencia sobre el tipo de escuelas de las cuales se obtuvo la muestra poblacional, dejando de lado datos demográficos que pueden ser cruciales e incluso influir en los resultados de la investigación, por ejemplo, niveles socioeconómicos de los estudiantes de dichos establecimientos o cantidad de cátedras/alumnos que cada docente debe asistir.

Para los autores, las evaluaciones docentes deben efectivamente convertirse en una herramienta de análisis de los factores que de manera negativa afectan el desempeño y satisfacción laborales, más que en un indicador de contratación o terminación de vínculos con

las instituciones educativas. Una búsqueda permanente y colaborativa de capacitación y crecimiento personal, redundará en mejor calidad de vida para los docentes, fortalecimiento de sentimientos vocacionales e incluso, buen desempeño estudiantil por parte de los alumnos.

En el caso particular de América Latina, Montoya, Arbesú, Contreras y Serrato (2014) analizan las similitudes existentes en los diferentes métodos y estructuras de las evaluaciones existentes en México, Chile y Colombia, las cuales se enfocan en obtener resultados dirigidos a obtener estadísticas usadas para la permanencia o administración de salarios de los docentes, situación que desvirtúa el objetivo principal de la evaluación relacionado con el mejoramiento de la calidad laboral y educativa.

Siguiendo la misma línea, particularmente en Colombia la evaluación docente se ha convertido en tema controversial entre sindicatos educativos y el gobierno nacional, puesto que este proceso apunta a la atención de demandas de organizaciones internacionales más que a la búsqueda de una legitimación de la labor docente, motivo por el cual los instrumentos y procesos aplicados pueden llegar a ser inadecuados considerando las diversas variables que afectan una percepción de satisfacción por parte de los actores evaluadores (Arcila, Dimaté, González & Rodríguez, 2017)

A nivel universitario, el Consejo Nacional de Acreditación [CNA], como parte del Sistema Nacional de Acreditación [SNA], cuenta dentro de sus objetivos “fortalecer la autoevaluación institucional como una tarea permanente de las Instituciones de Educación Superior en Colombia y como parte integral del proceso de acreditación” (Consejo Nacional de Acreditación [CNA], s.f.); éste, junto a otros objetivos establecidos buscan garantizar la alta calidad en la educación para aquellas instituciones que de manera voluntaria hagan parte del proceso.

En cumplimiento del objetivo mencionado, la Fundación Universitaria Los Libertadores, cuenta con una evaluación propia y exclusiva de la institución denominada Evaluación Profesor al Integral 360°. Esta evaluación está conformada por 4 cuestionarios a saber²:

- a) Evaluación de estudiantes a docentes
- b) Evaluación de decanos y directores a docentes
- c) Autoevaluación
- d) Evaluación de desempeño (únicamente para docentes de planta, relacionada con investigación, actualizaciones, manejo de otros idiomas, etc.)

La evaluación es generada de manera semestral, abarca 4 dimensiones de análisis: actitudinal, pedagógica, motivacional y disciplinar. Es publicada a través de la plataforma SEVEN de la Fundación; cada cuestionario es elaborado bajo los parámetros de validez y confiabilidad respectivos, con preguntas tipo Likert con puntuaciones que van de 1 a 5 y una pregunta abierta, planteada como espacio adicional para registrar las sugerencias y comentarios acerca de la labor del profesor. La evaluación se somete a revisión y modificación cada 5 años, con el fin de nivelarla al contexto tecnológico, social y educativo actual.

Si bien la Evaluación de estudiantes a docentes es voluntaria, la FULL propende para que la mayoría de los educandos diligencien el formulario, esto con el fin de contar con una muestra representativa sobre la percepción que tiene el estudiante sobre la labor de cada docente, con el fin de evitar sesgos en las calificaciones recibidas, generados por posibles

² Funcionario anónimo. (comunicación personal, 22 de marzo de 2019).

percepciones subjetivas de los estudiantes hacia el profesorado. Generalmente el porcentaje alcanzado por parte de los estudiantes ha sido del 60%.

Una vez se ha recopilado la información de los cuestionarios, el consolidado es remitido al Comité Profesorado, conformado por el Vicerrector de la Fundación, dos profesores designados, un representante de los docentes y el decano de cada Facultad, con el objetivo de realizar los análisis pertinentes e iniciar los procesos de seguimiento, implementación de programas de mejora y capacitación, y en casos que ameriten, aplicación de procesos de rigor. Posteriormente, los resultados son divulgados a los docentes para su conocimiento.

Dentro de los procesos de seguimiento y mejora, se encuentran establecidos programas de capacitación en aquellos aspectos académicos en los cuales los docentes evaluados presentan una calificación insatisfactoria, sobre los cuales se realiza el respectivo seguimiento y validación de resultados; pese a lo anterior, dichos programas son enfocados únicamente en vertientes de tipo académico y no contemplan aspectos personales, emocionales o psicológicos.

Retomando el proceso de esta investigación, se revisaron algunas pruebas para la recolección de datos. Si bien han sido desarrolladas diversas herramientas de evaluación de estrés en diferentes contextos, considerando la población objetivo se plantearon varias opciones de instrumentos para ser aplicados en esta investigación, delimitando el tipo de instrumento a aquellos que de alguna manera brindaran la opción de recopilar la información sobre los aspectos relacionados con la percepción del estrés en el personal docente, más no sus formas de afrontamiento o consecuencias.

Así las cosas, instrumentos como la Escala de Afrontamiento de Lázarus de 1984 (González, 2007) fue descartada dado el objetivo de dicha prueba, enfocado en analizar la forma en que las situaciones estresantes son asumidas por el entrevistado. Por otro lado, el

Inventario para la Evaluación del Estrés Laboral o Burnout de Maslach, no fue usado partiendo de la especificidad que éste presenta en la relación estrés-ámbito laboral (González, 2007), dejando de lado otros aspectos incluidos en esta investigación vinculados con familia y crecimiento personal.

Uno de los instrumentos frecuentemente usados es el Perfil de Estrés de Nowack, el cual de manera amplia abarca 15 áreas relacionadas con el estrés y el riesgo que este representa para la salud (Nowack, 2002); consta de 123 reactivos que comprenden temas relacionados con hábitos de salud, estilos de afrontamiento, redes de apoyo, entre otras, con un tiempo estimado de aplicación entre 20 y 30 minutos. Pese a la efectividad que esta prueba representa para los fines de esta investigación, la extensión del instrumento y el tiempo de aplicación fueron factores determinantes para prescindir de ella, dada la disponibilidad de tiempo de los docentes, espacios de aplicación y el momento académico de la Fundación (parciales, revisión de trabajos, etc.).

Una opción adicional, consistió en la Perceived Stress Scale desarrollada por Cohen, Kamarck y Mermelstein en 1983 en su versión en español adaptada por Remor (2006), la cual busca medir el nivel en que las situaciones cotidianas son percibidas como estresantes. Existen 3 versiones: PSS-14 de 14 ítems, PSS-10 de 10 ítems (preguntas 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 14 de la versión PSS-14) y PSS-4 de 4 ítems (preguntas 2, 6, 7 y 14 de la versión PSS-14). Se escogió la prueba PSS-14, la cual será detallada en el apartado de Metodología.

3. METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Aaron T. Beck (citado por Kriz, 2012), plantea que el individuo reacciona no sólo a las cosas o situaciones en sí mismas sino a la interpretación que hace de ellas, al significado que se otorga y que genera reacciones emocionales. Partiendo de esta premisa, la presente investigación fue desarrollada desde un enfoque Cognitivo-Conductual que permite identificar cómo la percepción de eventos influye en las emociones y conductas de los docentes sujetos de investigación.

Los datos compilados fueron interpretados bajo una perspectiva cuantitativa, dentro de la cual se genera la medición de un fenómeno determinado mediante el uso de la estadística y la presentación de una hipótesis; el análisis se realiza de manera secuencial y permite una mirada objetiva de los eventos estudiados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Se realizó un estudio general de tipo transversal (o transeccional) con un alcance descriptivo, con el cual se reunieron datos de la población en un único momento con el fin de describir la situación actual de las variables y su posible correlación, así como el planteamiento de una hipótesis con el fin de generar una posible predicción y que permita servir como base para futuras investigaciones de tipo correlacional sobre el mismo tema. El diseño fue de tipo no experimental, es decir, no se presenta una manipulación de las variables independientes para ver su efecto sobre los objetos de estudio; en este orden de ideas, se observa la situación actual con el fin de realizar un análisis sobre la misma (Hernández et al., 2014).

3.2 MUESTRA PARTICIPANTE

La Fundación Universitaria Los Libertadores en la actualidad cuenta con 5 facultades presenciales: Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas, Facultad de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Se encontró que la población de docentes de planta (tiempo completo) de la ciudad de Bogotá, Colombia, al corte del segundo semestre del año 2018 correspondía a un total de 121 docentes a quienes se dirigió esta investigación.

A la población total les fue remitido el formulario con la prueba PSS14, sobre el cual se esperaba una participación mayoritaria por parte del personal docente; de las pruebas remitidas se recibieron 63 registros de participación, sobre los cuales se desarrolló el análisis de la investigación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinó trabajar una muestra no probabilística por conveniencia; este tipo de muestras se conforman por los datos disponibles a los cuales el investigador tiene acceso (Battaglia, mencionado por Hernández et al., 2014).

3.3 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

3.3.1 Instrumento

El instrumento elegido para la aplicación, fue la Escala de Estrés Percibido PSS (por sus siglas en inglés *Perceived Stress Scale*) versión 14 preguntas (PSS-14). Esta prueba es frecuentemente usada para evaluar el estrés y su diseño permite medir el grado en el cual se perciben como estresantes las diferentes situaciones que se presentan en la cotidianidad. A través de la herramienta PSPP fue calculado el índice Alfa de Cronbach para la población analizada, resultando éste en 0.71 lo cual se traduce en una adecuada consistencia interna o fiabilidad. La aplicación toma aproximadamente 8 a 10 minutos y está conformada por 14

preguntas bajo formato de respuesta tipo Likert de 5 alternativas, con un rango de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo). El rango de puntuación varía entre 0 (mínimo estrés percibido) y 56 (máximo estrés percibido).

La prueba PSS-14 se estructura con base en dos factores: El primero, corresponde a los ítems 1, 2, 3, 8, 11, 12 y 14, considerados negativos, que representan la percepción de pérdida de control y las consecuencias de esta.

El segundo, enmarca los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13, considerados positivos, que representan el control de las situaciones consideradas como amenazas o estresoras (Díaz-Corchuelo, Cordón-Pozo & Rubio-Herrera, 2015). El cuestionario completo se anexa en el apartado respectivo.

Las preguntas del segundo factor son puntuadas de manera inversa al calificar la prueba teniendo en cuenta que se encuentran expresadas en forma opuesta al primer factor. Mediante la sumatoria de los factores se obtiene una puntuación final que, a mayor valoración, mayor estrés percibido.

Se seleccionó la versión de 14 preguntas sobre las otras dos versiones disponibles, considerando que brinda 7 ítems por cada factor evaluado, a diferencia de la versión PSS-10 que analiza 5 ítems por cada factor y la versión PSS-4 que evalúa 1 ítem de pérdida de control y 4 ítems de control.

Si bien el instrumento elegido para la investigación aún no ha sido estandarizado en Colombia y por ende no existen baremos establecidos para su análisis, considerando la facilidad y rapidez de aplicación y diligenciamiento de la prueba, fue seleccionada por encima del Perfil de Estrés de Nowak, teniendo en cuenta las limitantes encontradas en la selección de la muestra de la Fundación Universitaria Los Libertadores por aspectos

relacionados con Ley de Habeas Data y acceso por horarios y tiempo, tanto de los docentes como de las investigadoras, para la aplicación de la prueba.

Adicionalmente la prueba escogida ha sido utilizada en investigaciones latinoamericanas sobre estrés en diferentes entornos, en países como México y Venezuela cuyo contexto cultural y social se asemeja al de la población colombiana, así como en investigaciones dentro del territorio nacional referenciadas en este mismo documento.

Cohen (mencionado por Moral & Cázares, 2014), reportó en 1983 en la primera publicación de la prueba una consistencia alta, reflejada en un coeficiente Alfa de Cronbach, entre 0.84 a 0.86 en función de la población analizada (una muestra de estudiantes universitarios y otra de personas bajo tratamiento para la adicción al tabaco). Como resultado de la investigación realizada por los mismos autores para dentistas colegiados en México, la prueba arrojó un índice de confiabilidad de 0.79.

Para la población universitaria colombiana, Campo-Arias, Bustos-Leiton y Romero-Chaparro (2009), encontraron en una muestra de 175 participantes voluntarias (estudiantes) un Alfa de Cronbach de 0.87. En el año 2015, dentro de análisis realizados a la percepción de estrés en personal universitario administrativo, la fiabilidad de la prueba estuvo en 0.84.

Dentro de otras investigaciones en las cuales se ha hecho uso de la prueba, se ha encontrado que ha sido fiable con un índice Alfa de Cronbach de 0.718 en la validación psicométrica realizada a varias escalas en puérperas mexicanas con y sin preclamsia (Torres-Lagunas, Vega-Morales, Vinalay-Carrillo, Arenas-Montaño, & Rodríguez-Alonzo, 2015). Cárdenas et al., (2014) en su estudio relacionado con la Evaluación del desempeño docente en profesores universitarios en Costa Rica, encontraron una confiabilidad del 0.79 según la medición hecha a través del índice Alfa de Cronbach.

3.3.2 Procedimiento

En una primera fase, se elaboró el documento inicial como parte del trabajo realizado en la cátedra de Seminario de Investigación de octavo semestre, planteando de manera sucinta cuál sería el tema por investigar como base para el desarrollo de la tesis como opción de grado. Posteriormente, en el primer semestre del año 2018, una vez fue aceptado el anteproyecto, se inició la búsqueda de datos de contacto de la muestra seleccionada para la investigación, a través de contactos generados vía correo electrónico, personal y mediante carta física con la Dirección del Programa de Psicología, proceso realizado en mayo de 2018; infortunadamente la información fue negada al tratarse de datos a los cuales los estudiantes de la Fundación, en este caso puntual las investigadoras, no pueden acceder en cumplimiento de la Ley de Habeas Data o Ley de Protección de Datos según el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia (Ley 1266 de 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinó en segunda instancia, acudir a la dirección de cada Facultad mediante la radicación de una carta formal en la cual se expusieron los objetivos de la investigación, así como la justificación para solicitar los datos de contacto de los profesores de planta de cada especialidad. Se radicaron un total de 6 cartas (1 por cada Facultad) durante el transcurso de la primera semana de agosto de 2018, a las cuales no se recibió respuesta ni notificación de trámite.

En este orden de ideas y dadas las limitaciones de contacto directo con los docentes objetivo de la investigación, así como la obtención de sus datos de contacto, se desarrolló la aplicación de la prueba de manera virtual. En el segundo semestre de 2018 y haciendo uso del correo electrónico institucional, se remitió un formulario electrónico (Ver anexo 2) a los docentes registrados a través de la página Web de la universidad <http://www.ulibertadores.edu.co/> en la sección “Docentes” que al momento de la consulta se

encontraba disponible en la información general de cada una de las facultades, para un total de 121 envíos.

Cada formulario fue generado anexando al inicio el respectivo consentimiento informado; se contó con la participación voluntaria de 63 docentes al cierre de la recolección de la información en noviembre de 2018, tras el reenvío de 3 mensajes electrónicos automáticos a los correos electrónicos de los cuales no se había recibido respuesta. Con los resultados de los formularios, se recopiló la información demográfica de los participantes, así como las respuestas a las 14 preguntas de la escala PSS-14.

Para hacer uso de la prueba, se solicitó y obtuvo permiso de BiblioPRO, Unidad de Investigación en Servicios Sanitarios Fundación IMIM España mediante la afiliación y diligenciamiento de los formularios pertinentes disponibles en <https://www.bibliopro.org/buscador/590/escala-de-estres-percibido-14-items> que justifican la solicitud del instrumento para ser aplicado en la Fundación Universitaria Los Libertadores. Se recibió una Sublicencia para aplicación de la prueba por el medio seleccionado, vigente hasta el 20 de diciembre de 2018. (Anexo 3).

Considerando que la prueba no cuenta con un manual estandarizado para su interpretación y calificación, se contactó al Dr. Eduardo Remor, Psicólogo y profesor del Instituto de Psicología de la Universidad Federal de Río Grande del Sur en Brasil, profesional encargado de liderar la adaptación de la prueba PSS a la versión española, a través de la página Web <https://www.researchgate.net>, quien facilitó a las investigadoras información aclaratoria sobre la prueba, aplicaciones, traducciones y forma de calificación.

3.3.3 Limitantes

La investigación presentó diversos obstáculos durante el proceso. Inicialmente, la información de contacto de la población seleccionada no fue autorizada desde las áreas administrativas por Ley de Habeas Data, situación por la cual el listado de docentes fue tomado de las publicaciones disponibles en la página Web de la Fundación.

Posteriormente, la docente inicialmente asignada como tutora para la investigación terminó su contrato laboral con la institución. La designación de un nuevo tutor para el proyecto de grado, dados los cambios administrativos de la institución, tomó un tiempo mayor al estimado, repercutiendo en tiempos de avance y entrega de documentos.

Los tiempos inicialmente planteados para la toma de datos se vieron limitados debido al periodo académico por el cual atravesaba la institución, ya que al tomar como población de estudio a los docentes de planta, sus tiempos se encontraban ya distribuidos en diferentes actividades laborales generando retrasos en la consecución de cuestionarios resueltos, así como una baja participación de los evaluados.

3.3.4 Consideraciones Éticas

Enmarcada dentro de los aspectos éticos de toda labor psicológica, la investigación se desarrolló velando por la confidencialidad y la responsabilidad en el manejo de los datos e información recolectada para ser analizada, la cual será divulgada única y exclusivamente con el consentimiento de la persona, con la excepción de aquellas situaciones en las cuales la integridad del participante o de otras personas se viera vulnerada.

Los usuarios (población) fueron notificados sobre el propósito y manejo dado a los datos recolectados, los cuales son de carácter netamente académico, con el objetivo de contribuir al desarrollo de la práctica psicológica y al incremento del bienestar de los

docentes mediante el planteamiento de recomendaciones basadas en las conclusiones que la investigación arroje.

En consideración a la Ley 1090 de 2006, la investigación fue realizada abordando la información, cuidando la confidencialidad, integridad y bienestar de los participantes.

4. RESULTADOS

Los resultados expuestos a continuación se procesaron a través de la herramienta Excel y el programa de análisis estadístico PSPP. Inicialmente la base datos creada permitió realizar un análisis de las variables sociodemográficas de la población docente y posteriormente se hizo una revisión de las respuestas emitidas por la misma a través del cuestionario de la prueba PSS-14. Para cada ítem se determinó la media, seguido de la Desviación Estándar (DE) y, por último, la consistencia interna global del cuestionario mediante el cálculo del índice Alfa de Cronbach, el cual arrojó una fiabilidad de 0.71. Al no contar con el acceso al programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) debido a la falta de licencia para el mismo, se hizo un primer análisis mediante el uso de tablas dinámicas de Excel, el cual se complementó con la corroboración de los datos a través de la versión libre del programa estadístico, denominado PSPP.

Aaron T. Beck (citado por Kriz, 2012), plantea que el individuo reacciona no sólo a las cosas o situaciones en sí mismas sino a la interpretación que hace de ellas, al significado que se otorga y que genera reacciones emocionales. Partiendo de esta premisa, la presente investigación fue desarrollada desde un enfoque Cognitivo-Conductual que permite identificar cómo la percepción de eventos influye en las emociones y conductas de los docentes sujetos de investigación.

Los datos compilados fueron interpretados bajo una perspectiva cuantitativa, dentro de la cual se genera la medición de un fenómeno determinado mediante el uso de la estadística y la presentación de una hipótesis; el análisis se realiza de manera secuencial y permite una mirada objetiva de los eventos estudiados (Hernández et al., 2014).

Se realizó un estudio general de tipo transversal (o transeccional) con un alcance descriptivo, con el cual se reunieron datos de la población en un único momento con el fin de describir la situación actual de las variables y su posible correlación, así como el planteamiento de una hipótesis con el fin de generar una posible predicción y que permita servir como base para futuras investigaciones de tipo correlacional sobre el mismo tema. El diseño fue de tipo no experimental, es decir, no se presenta una manipulación de las variables independientes para ver su efecto sobre los objetos de estudio; en este orden de ideas, se observa la situación actual con el fin de realizar un análisis sobre la misma (Hernández et al., 2014).

De acuerdo al resultado de la DE se propusieron los rangos de percepción de estrés para la presente investigación (Ver Tabla 1), teniendo en consideración que la prueba PPS-14 no se encuentra estandarizada para Colombia y, por ende, no cuenta con los baremos de comparación ni puntos de corte establecidos para el análisis de los datos.

Tabla 1. Rango de percepción de estrés PSS 14

Percepción de Estrés	Rango
Muy Baja	< 13
Baja	Entre 14 - 18
Relativamente Baja	Entre 19 - 24
Media	Entre 25 - 29
Relativamente Alta	Entre 30 - 35
Alta	Entre 36 - 40
Muy Alta	> 41

4.1 RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Partiendo de los resultados obtenidos de acuerdo al cuestionario realizado, se identificaron las siguientes características de la población: La muestra de docentes participantes fueron 41 hombres equivalente al 65,08% y 22 mujeres con un porcentaje del 34,9% (Figura 1). En cuanto a la discriminación por edad, el 80,49 % de los hombres estuvieron dentro del rango de edad de los 30 a los 59 años, resultado similar para el sexo femenino con una participación del 81,82% (Ver figuras 2 y 3).

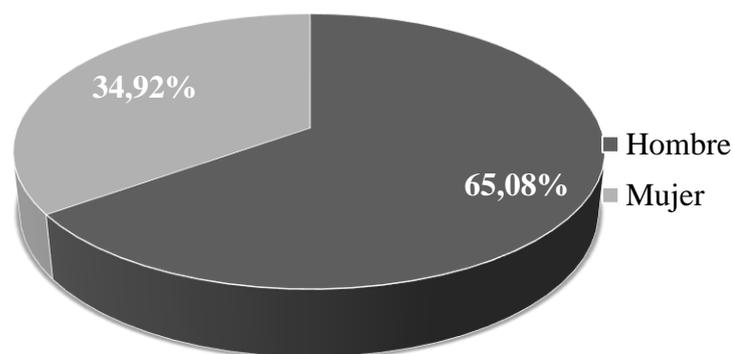


Figura 1. Características de la población por género

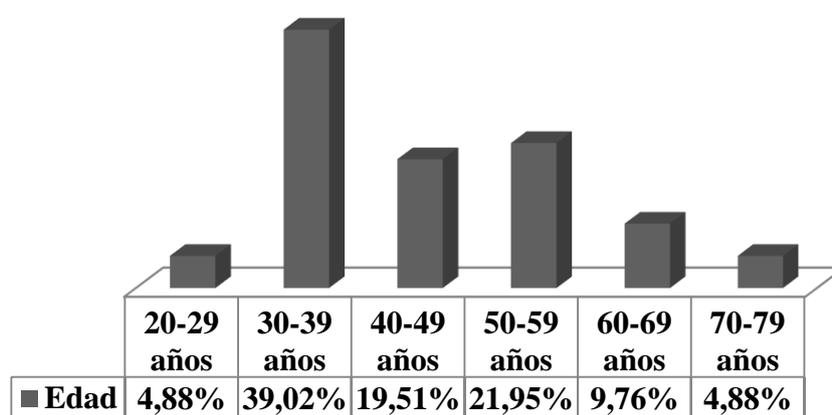


Figura 2. Rango de edades docentes hombres

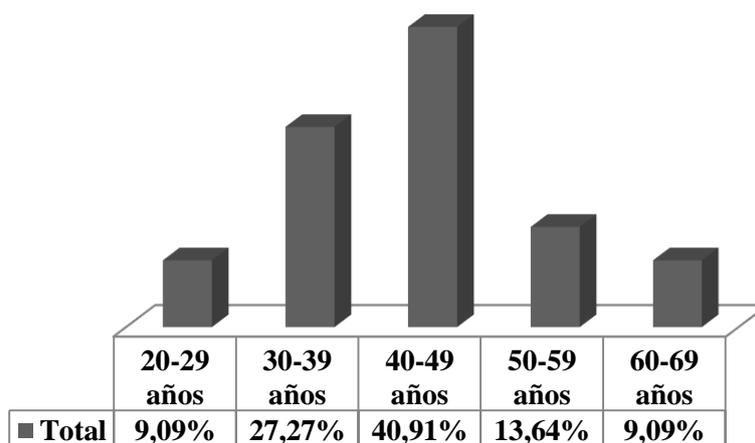


Figura 3. Rango de edades docentes mujeres

En cuanto a la pregunta de estado civil actual, encontramos que en los docentes hombres el 58,54% refieren estar en convivencia con su pareja, ya sea bajo la condición de casados o en unión Libre. Respecto a las docentes mujeres, el 50% responde estar bajo el mismo estado civil ya mencionado. La población restante refiere ser separados o en su defecto, solteros (Figuras 4 y 5).

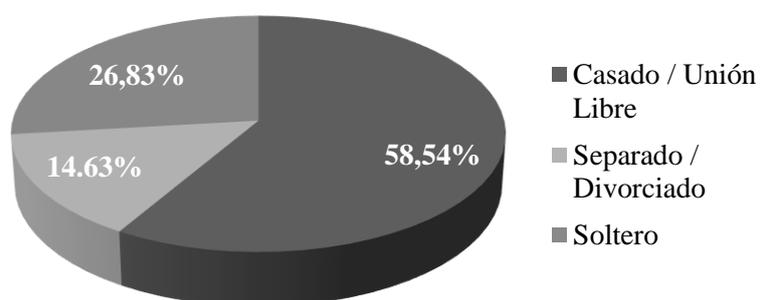


Figura 4. Estado civil docentes hombres

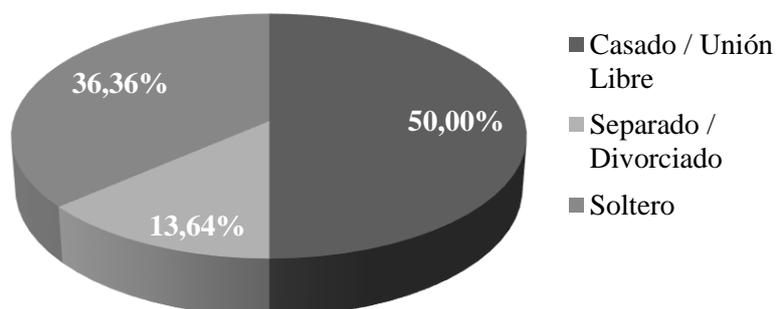


Figura 5. Estado civil docentes Mujeres

Seguidamente dentro del cuestionario realizado, se indagó a cada docente su permanencia en la institución calculada en años (Ver figura 6): 44 docentes equivalentes al 69,84% refieren llevar 4 o más años de antigüedad. De este porcentaje el 44,44% son hombres y 25,40 son mujeres.

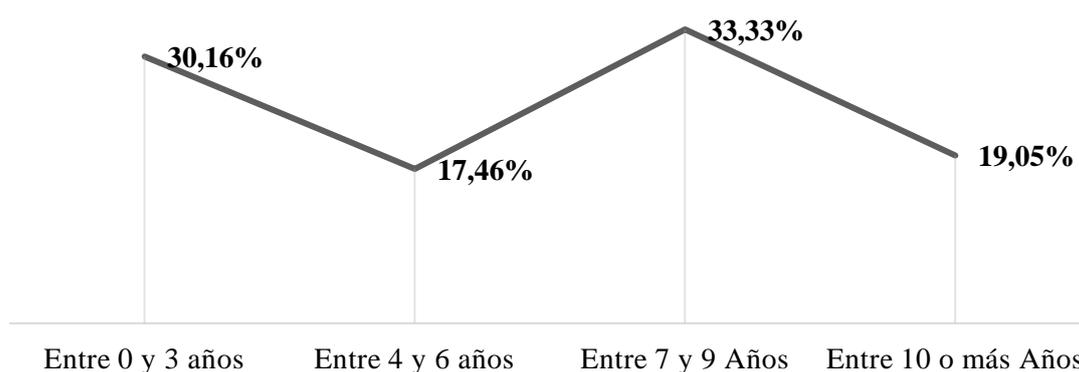


Figura 6. Antigüedad del docente en la FULL

Dentro del cuestionario se abordó, si los docentes en el momento de la aplicación de la prueba, estaban realizando actividades laborales fuera de la institución. Como resultado se encontró que el 52,38% desempeñaban labores externas a las ya asignadas por la universidad, seguido de la población restante 47,62%, que niega realizar dichas actividades (Figura 7).

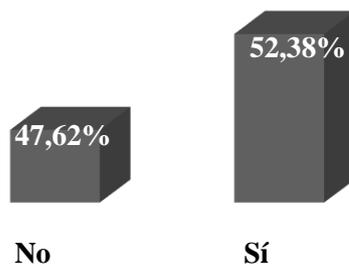


Figura 7. Actividades Laborales Externas a la Institución

Así mismo, se les consultó si en la actualidad estaban cursando estudios; el 30,16% de los docentes afirman estarlo, mientras que el 69,84% refieren lo contrario (Figura 8).

Adicionalmente a este resultado, se evidenció que el 19,05% de los docentes que estudiaban, afirman realizar actividades laborales externas a las delegadas por la universidad (Ver tabla 2).

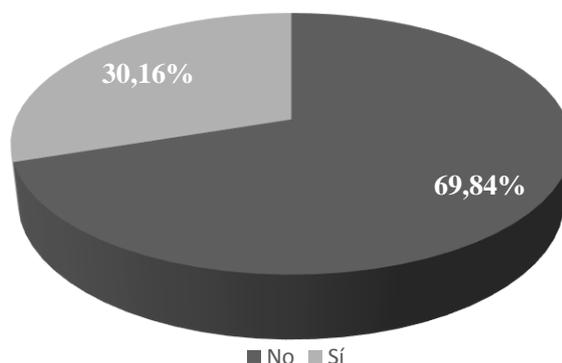


Figura 8. Docentes que cursan estudios en la actualidad

Tabla 2. Labores Externas - Cursa estudios en la actualidad

Cursa actualmente estudios superiores	Realiza laborales externas	Total
No	No	36,51%
	Sí	33,33%
Sí	No	11,11%
	Sí	19,05%
Total general		100,00%

De acuerdo con la Gráfica 9, encontramos que la facultad que tuvo una participación mayor en cuanto a los docentes que resolvieron el cuestionario, fue la Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas con un porcentaje de 36,51% equivalente a 23 docentes, seguida de la Facultad de Ciencias de la Comunicación con 25,40% con 16 docentes; en tercer lugar, Ciencias Humanas y Sociales, con una participación de 13 profesores para un porcentaje de 20,63%, posteriormente la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables con un nivel de respuesta de 9,52% equivalente a 6 docentes, y por último, Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, con una participación de 5 docentes para un porcentaje de 7,94%.

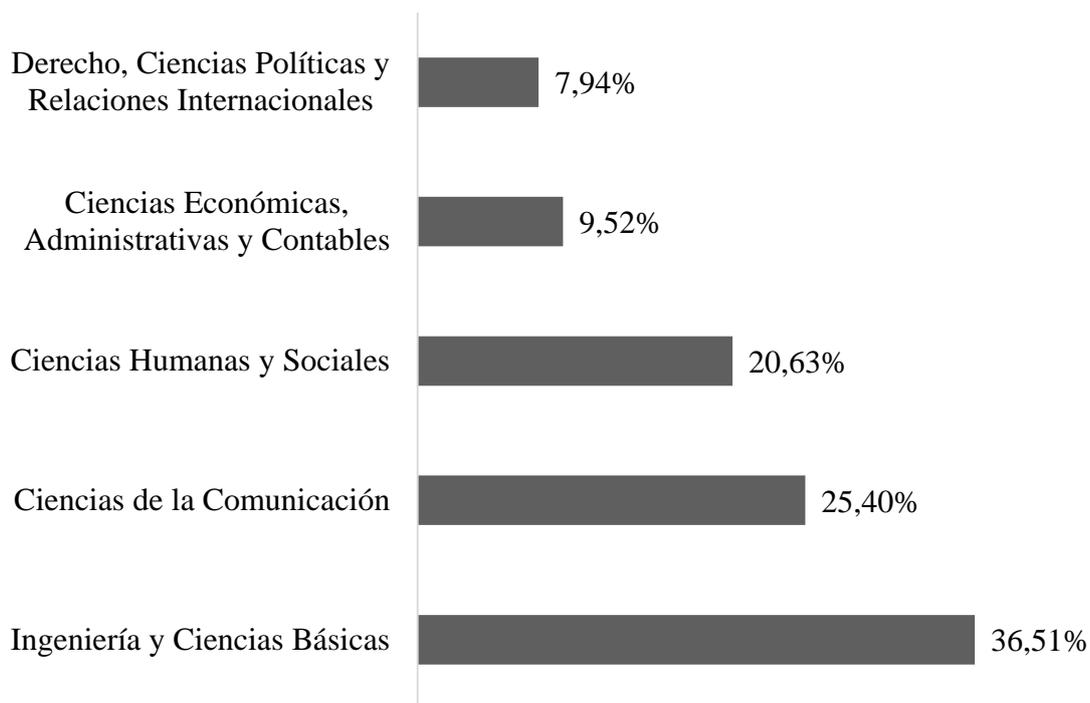


Figura 9. Participación por Facultades

Entre tanto, dentro de los componentes del cuestionario se evaluó si los docentes en el momento de la toma de datos ejecutaban labores adicionales a la docencia dentro de la institución. Al hacer una revisión del resultado fue posible encontrar que el 96,83% afirmaron realizar actividades diferentes a dictar clases en la Fundación Universitaria Los Libertadores (Tabla 3).

Tabla 3. Relación entre Facultades y labores adicionales fuera de la docencia

Realiza actividades adicionales a la docencia	Facultad	Total
No	Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales	1,59%
	Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	1,59%
	Total No	3,17%
Sí	Ingeniería y Ciencias Básicas	36,51%
	Ciencias de la Comunicación	25,40%
	Ciencias Humanas y Sociales	20,63%
	Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	7,94%
	Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales	6,35%
	Total Sí	96,83%
Total general	100,00%	

4.2 RESULTADOS PERCEPCIÓN DE ESTRÉS

Desde otra perspectiva, se analizaron los datos de percepción de estrés basados en el resultado del cuestionario de la prueba PSS-14. De acuerdo al estudio se encontró que el 17,46% de los docentes refirieron presentar una percepción de estrés alta o relativamente alta (ver figura 10). Así mismo, se realizó una discriminación por sexo con el fin de identificar si existía alguna diferencia, encontrando que las mujeres refieren tener una mayor percepción de estrés con un porcentaje de 18,18% y para el caso de los hombres un 17,07% (ver figura 11 y 12).

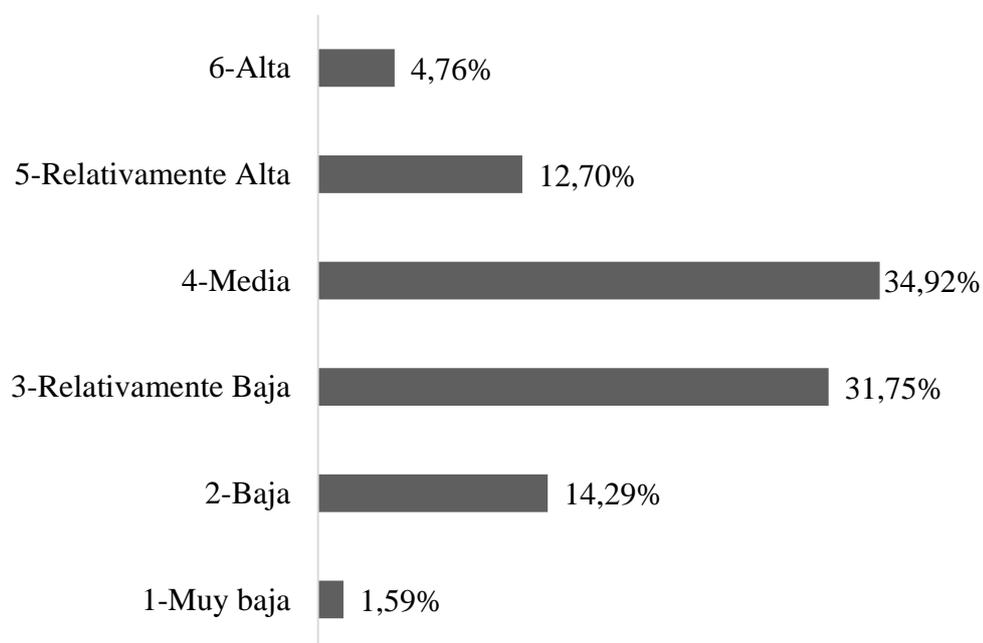


Figura 10. Nivel de percepción de estrés

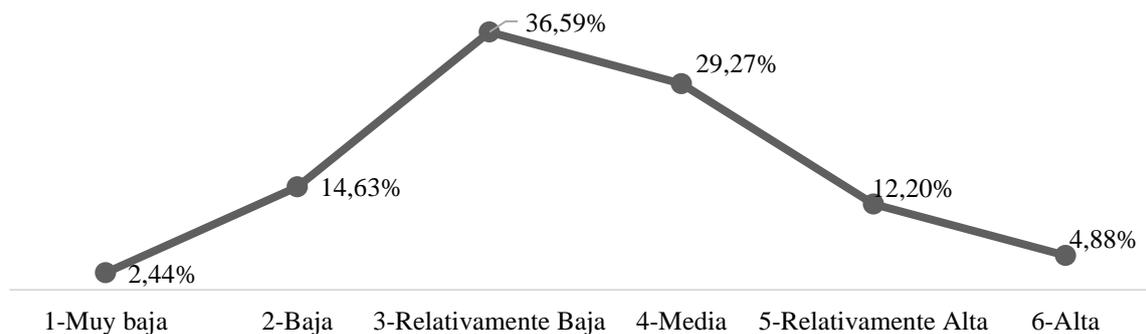


Figura 11. Nivel de percepción de estrés en docentes hombres

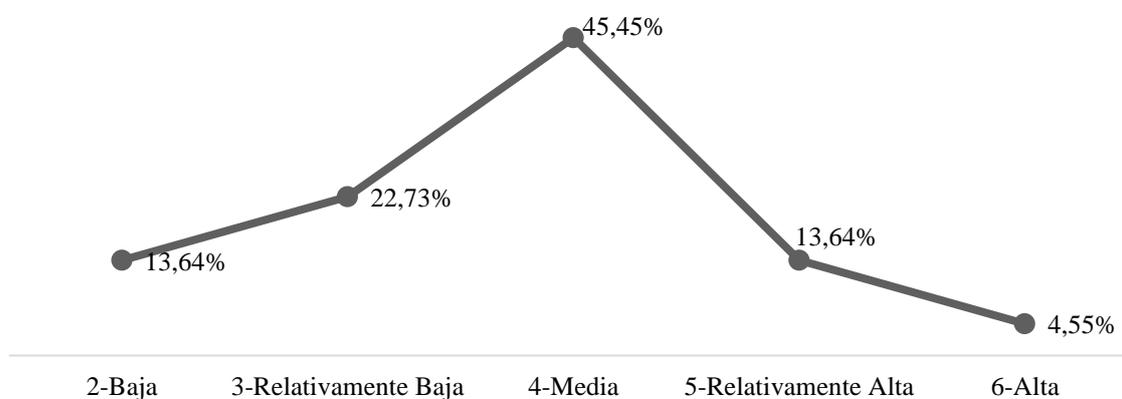


Figura 12. Nivel de percepción de estrés en docentes mujeres

Al analizar la variable de estrés percibido y si el profesorado realiza actividades fuera de la docencia, se puede observar que de los encuestados un 11,48% presentan una percepción de estrés Alta y relativamente alta un porcentaje de 4,92%, lo cual tiene un alto nivel de significancia que, aunque no es la única variable que afecta la percepción de estrés, sí modifica el nivel de apreciación del mismo y abre la posibilidad de ser una causa de la pérdida de control de las situaciones consideradas como amenazas o estresoras (ver Figura 13)

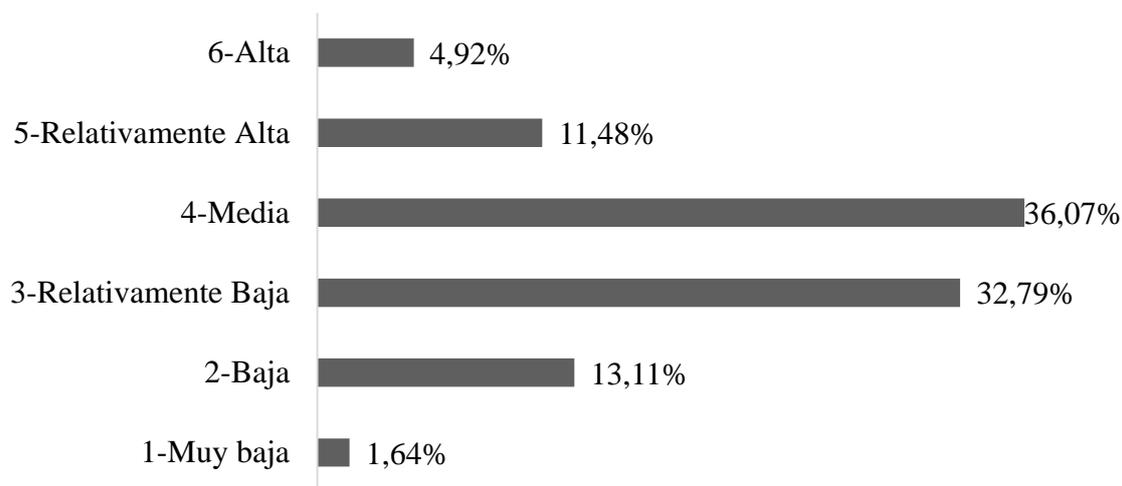


Figura 13. Nivel de percepción de estrés en docentes que si realizan actividades fuera de la docencia

Es importante precisar, además, que según los datos expuestos y relacionando las variables de estado civil y percepción de estrés (ver figuras 14,15 y 16) se aprecia que los encuestados bajo el estado civil casado o en unión libre, el 17,14% refieren presentar una percepción de estrés alta o relativamente alta. En cuanto al grupo de docentes solteros, disminuye a un porcentaje de 15,8%. Por último, para los docentes separados o divorciados presentan una percepción de estrés de 66,7% siendo este un aumento considerable del porcentaje

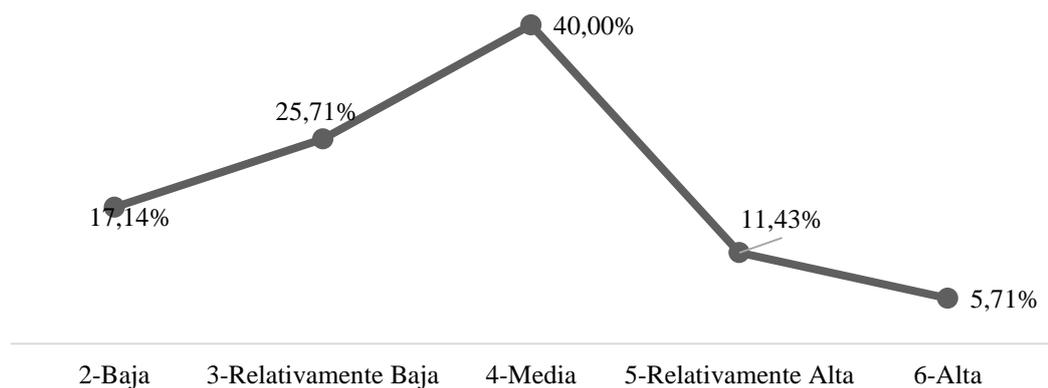


Figura 14. Nivel de percepción de estrés en docentes Casados / Unión Libre

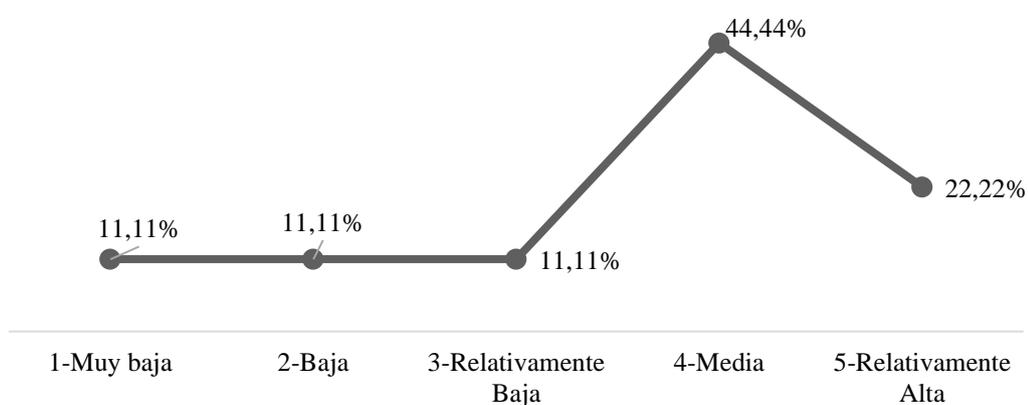


Figura 15. Nivel de percepción de estrés en docentes Separado / Divorciado

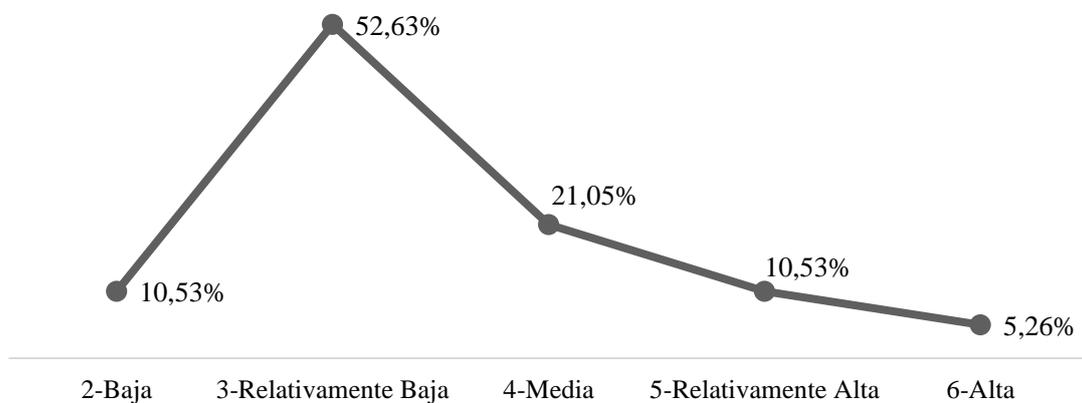


Figura 16. Nivel de percepción de estrés en docentes Solteros

En la revisión de las variables de edad y percepción de estrés (Tabla 4) se evidencia que los docentes que se encuentran entre las edades entre los 25 y 39 años, presentaron un mayor indicador de percepción de estrés dentro de los rasgos alto o relativamente alto con un porcentaje de 23,08%; para el caso de los docentes entre las edades de 40 y 54 años el porcentaje dentro mismo rango fue de 18,00%; por el contrario, para los docentes entre las edades de 55 y 69 años solo el 10,00% percibieron estrés; por último el grupo de docentes mayor a 70 años tienen una percepción de estrés baja.

Tabla 4. Edades y Percepción de estrés

Edad	Nivel	Total	Edad	Nivel	Total
25-39	2-Baja	3,85%	40-54	2-Baja	24,00%
	3-Relativamente Baja	42,31%		3-Relativamente Baja	24,00%
	4-Media	30,77%		4-Media	36,00%
	5-Relativamente Alta	15,38%		5-Relativamente Alta	12,00%
	6-Alta	7,69%		6-Alta	4,00%
Total general		100,00%	Total general		100,00%
Edad	Nivel	Total	Edad	Nivel	Total
55-69	1-Muy baja	10,00%	Mayor a 70	2-Baja	24,00%
	2-Baja	10,00%		4-Media	36,00%
	3-Relativamente Baja	30,00%	Total general		100,00%
	4-Media	40,00%			
	5-Relativamente Alta	10,00%			
Total general		100,00%			

Al revisar y comparar los resultados de la prueba entre las facultades participantes, se evidenció que los docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales presentan una percepción de estrés del 60% dentro de los rangos Alta o relativamente Alta. Seguida por la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales con 23,08%; bajo este mismo rango, los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación registraron un porcentaje de 12,50%; la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables con una participación de 16,67% y cerrando el grupo la Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas con 8,70% (Figura 17, 18, 19, 20, y 21).

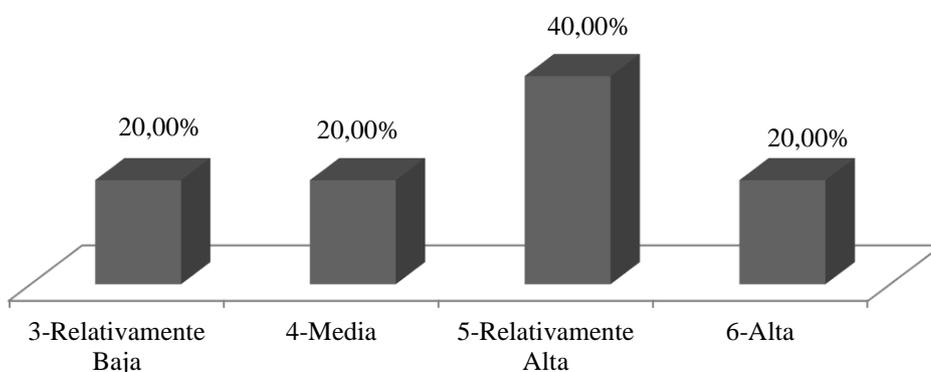


Figura 17. Percepción de estrés en docentes Facultad Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

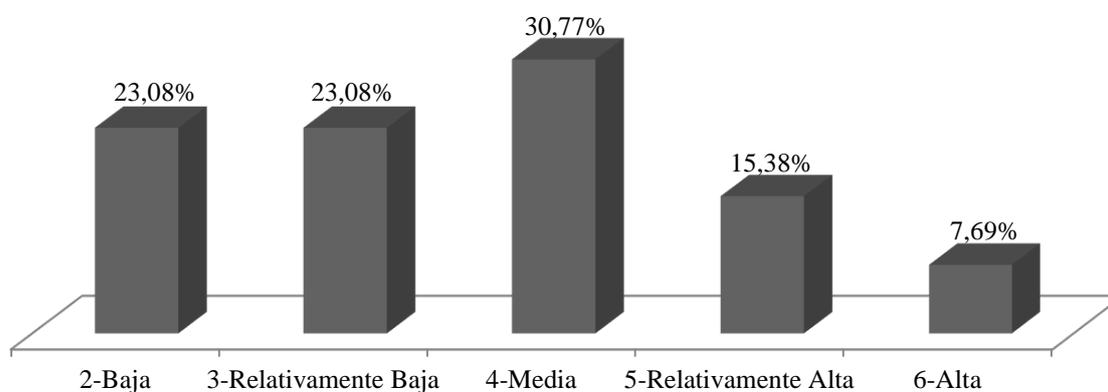


Figura 18. Percepción de estrés en docentes Facultad Ciencias Humanas y Sociales

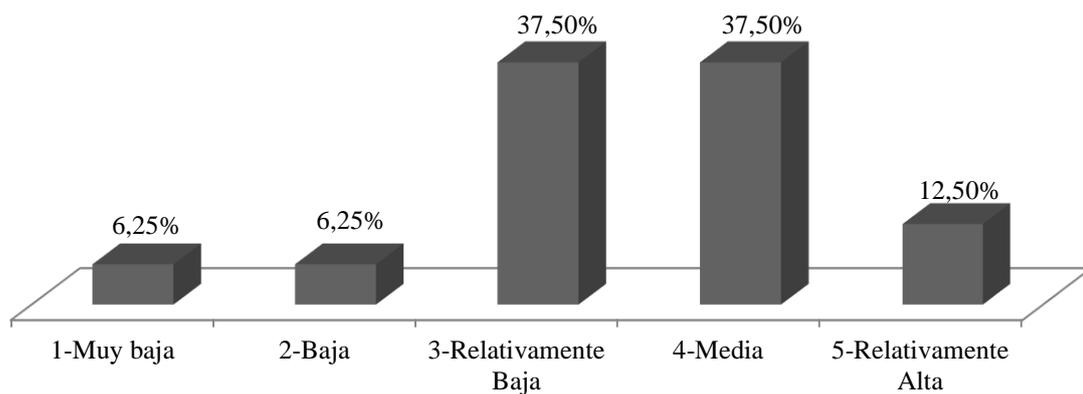


Figura 19. Percepción de estrés en docentes Facultad Ciencias de la Comunicación

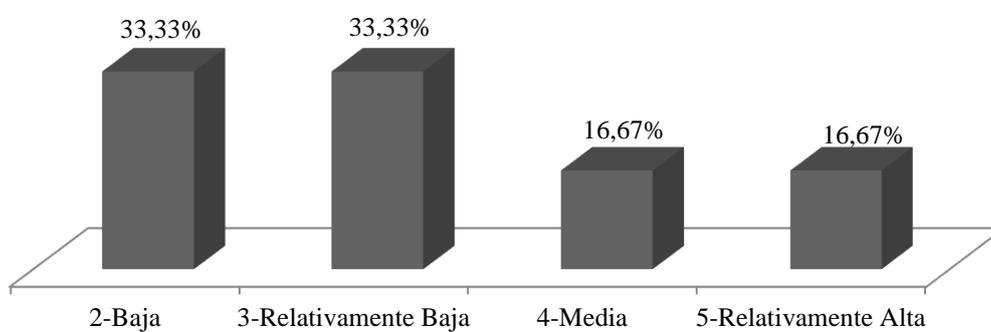


Figura 20. Percepción de estrés en docentes Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

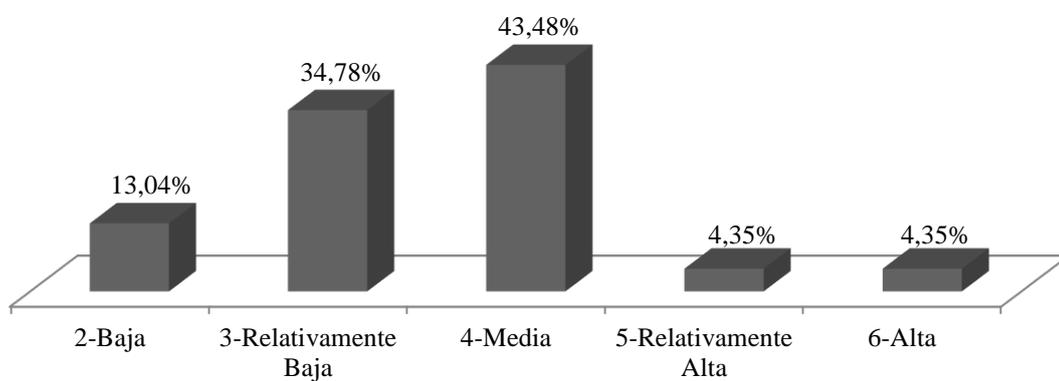


Figura 21. Percepción de estrés en docentes Facultad Ingeniería y Ciencias Básicas

De acuerdo con la Figura 22 y 23, se comparó el nivel de percepción de estrés y si los docentes en la actualidad cursan estudios, encontrando que los docentes que afirmaron esta pregunta, presentan un porcentaje de percepción de estrés alta o relativamente alta de 26.32%. Por otra parte, los docentes que no se encuentran estudiando también presentan percepción de estrés, pero en un grado menor con una participación de 13,64%.

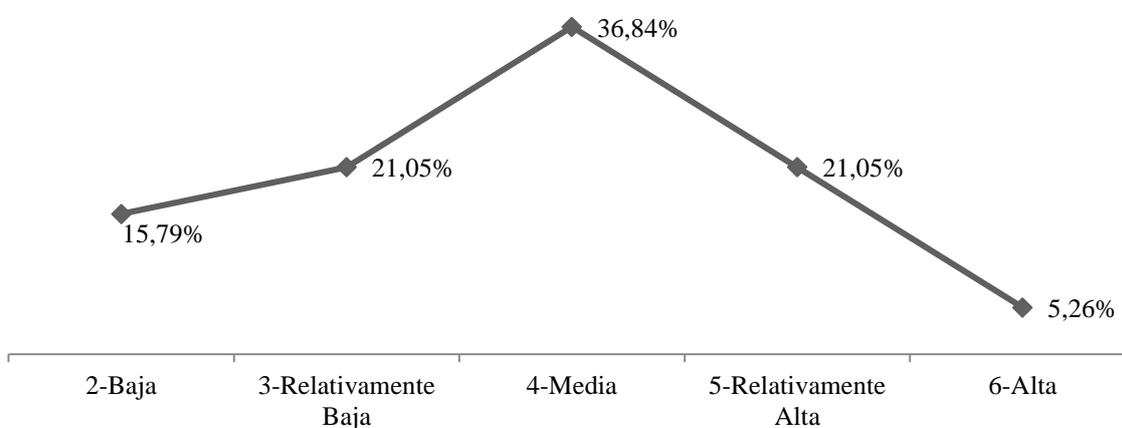


Figura 22. Percepción de estrés en docentes que cursan estudios superiores

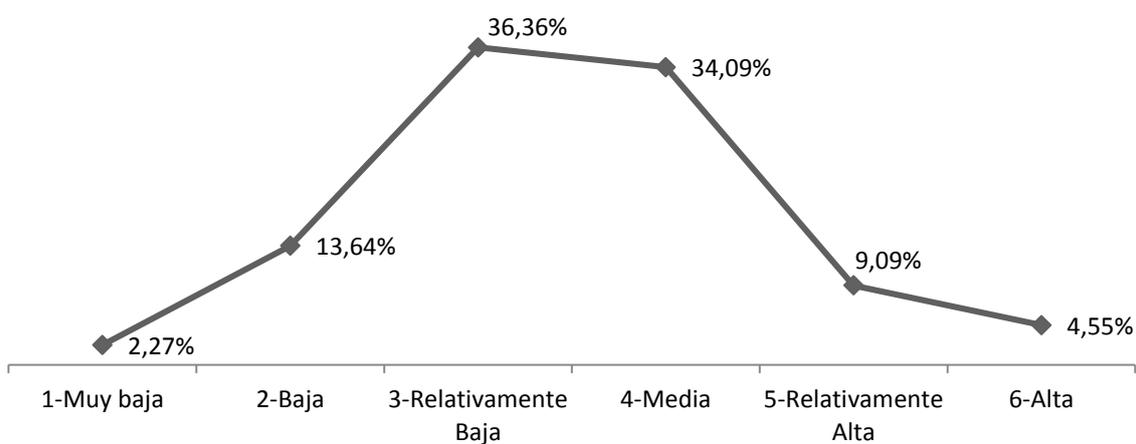


Figura 23. Percepción de estrés en docentes que no cursan estudios superiores

En cuanto a la percepción de estrés alta o relativamente alta comparada con la antigüedad, los docentes de planta contratados que llevan entre 0 y 3 años se ubican en un nivel de 31,58%; también por esta línea, los docentes entre 4 y 6 años presentan percepción de estrés 18,18%; seguidamente los docentes de 7 y 9 años con un porcentaje de 9,52% y para cerrar, los docentes que llevan entre 10 o más años presentan un índice de 8,33% de estrés percibido (Ver tabla 5)

Tabla 5. Antigüedad y percepción de estrés

Antigüedad	Nivel	Total
Entre 0 y 3 años	2-Baja	10,53%
	3-Relativamente Baja	36,84%
	4-Media	21,05%
	5-Relativamente Alta	21,05%
	6-Alta	10,53%
Total general		100,00%

Antigüedad	Nivel	Total
Entre 4 y 6 años	2-Baja	18,18%
	3-Relativamente Baja	18,18%
	4-Media	45,45%
	5-Relativamente Alta	9,09%
	6-Alta	9,09%
Total general		100,00%

Antigüedad	Nivel	Total
Entre 7 y 9 Años	1-Muy baja	4,76%
	2-Baja	9,52%
	3-Relativamente Baja	38,10%
	4-Media	38,10%
	5-Relativamente Alta	9,52%
Total general		100,00%

Antigüedad	Nivel	Total
10 o más Años	2-Baja	25,00%
	3-Relativamente Baja	25,00%
	4-Media	41,67%
	5-Relativamente Alta	8,33%
Total general		100,00%

Finalmente, en relación al apartado de la tabla 9, se destacó que los docentes que afirman realizar actividades laborales externas a las designadas por la institución presentan una percepción de estrés mayor con un porcentaje de 21,21%. Pero en cambio los docentes que niegan realizar labores externas, el indicador arrojó una menor percepción de estrés con una participación de 13,33%.

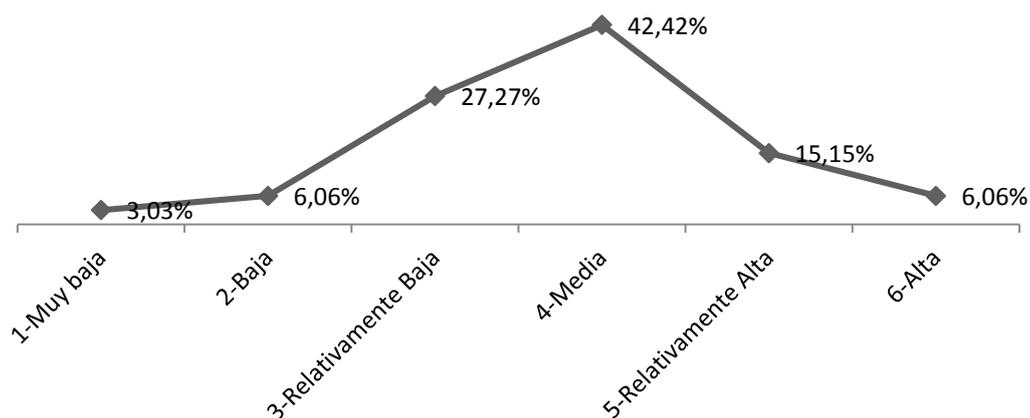


Figura 24. Docentes que realizan actividades laborales Externas y percepción de estrés

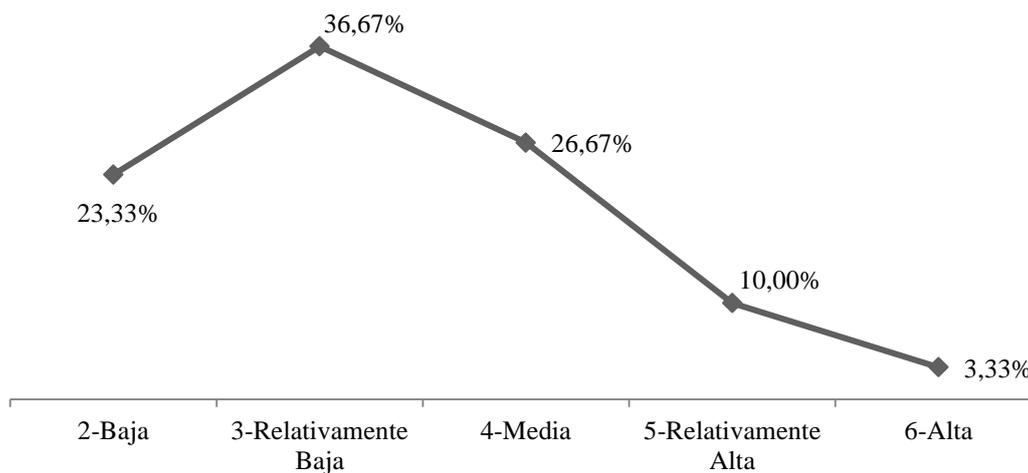


Figura 25. Docentes que no realizan actividades laborales Externas y percepción de estrés

4.1. DISCUSIÓN

El interés de este estudio nace a partir de brindar información y aportar datos confiables en la identificación de las características poblaciones relacionadas con estrés percibido en los docentes. La población estudiada correspondió al 52.01% (63) de los docentes de planta de la Fundación Universitaria los Libertadores y se encontraron factores asociados a la percepción de estrés: la edad, sexo, estado civil, la facultad en la cual laboran, así como el cursar estudios actualmente, antigüedad laboral, realizar actividades fuera de la docencia dentro de la institución y realizar actividades laborales externas a las delegadas por la institución.

De acuerdo con los resultados de la investigación, se evidencia que el nivel de estrés percibido por los docentes dentro de los rangos alto y relativamente alto correspondió a un 17,46% de la población medida. Comparado con la investigación realizada por Cleves et al. 2014, quienes evaluaron las condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en docentes de una institución técnica, evidenciaron que el 57% de los docentes de la institución se encuentran afectados por niveles de estrés alto y muy alto. Por otra parte, en el estudio realizado por Barradas et al. (2015), que midió el nivel de estrés en profesores de Ciencias de la Salud y de Humanidades de la Universidad Veracruzana en Veracruz, México, encontraron que el 65% de los docentes se presentó estrés alto. Estas diferencias se pueden presentar por diversos factores. Inicialmente los contextos laborales, en el cual generalmente se invierte una tercera parte del día e incluso más (Barradas et al., 2015). Del mismo modo, los eventos de tipo ambientales o extrínsecos, como lo son, el estilo y las condiciones de vida de cada persona (Fernández, 2009).

En el apartado de percepción de estrés de los docentes según el sexo, se encontró que las mujeres en un porcentaje mayor (18,18%) presentaron niveles de percepción de estrés alta o relativamente alta a diferencia de los hombres cuyo porcentaje fue de (17,07%). De acuerdo a estudios similares como el realizado en población de docentes universitarios de dos campus de la Universidad King Abdulaziz en Yeda, Arabia Saudí, se encontró una relación directa entre una alta percepción de estrés y los roles considerados femeninos (Al-Ghamdi, 2017). Siguiendo esta línea, se evidenció que los hombres casados o en unión libre presentan un nivel de estrés percibido inferior al de las mujeres (Hombres= 7,3%, Mujeres=13,6%), lo cual podría compararse con los resultados del estudio realizado por Díaz-Corchuelo et al. (2015), en donde se observa que para los hombres, el estar casados puede suponer un factor protector de estrés, beneficio que parece no percibirse en la población femenina.

Al determinar si existe una relación entre la edad y la percepción de estrés se encontró que los encuestados entre las edades de (25 a 39) y de (40 a 54) años, presentaron niveles elevados de percepción de estrés con un 39,08%. Al comparar estos datos con los otros rangos de edades medidos se observa, que a mayor edad disminuyen los niveles de percepción de estrés. Este resultado se contrastó con el estudio de Cleves et al. (2014). Allí el 73 % de los docentes de 20 a 29 años tiene un nivel de estrés alto y muy alto. En los docentes de 30 a 39 años se observan niveles alto y muy alto en un 46%. En los docentes de 40 a 49 años el nivel de estrés muy alto es del 57%. Por último, los docentes de 50 a 59 años son los que menor estrés presentan, encontrando que un 25% tiene un nivel muy alto. De igual forma que en el estudio en la Fundación Universitaria los Libertadores, a mayor edad del docente, los niveles de estrés son menores.

La gran mayoría de los estudios sobre el estrés en docentes de educación superior, se enfocan en la identificación de las fuentes de estrés, pero no se especifican las corrientes

disciplinarias en las cuales se encuentran acogidos los docentes. Sin embargo, dentro de los objetivos planteados, la discriminación de las facultades y la correlación de percepción de estrés evidenció que la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales reporta una percepción de estrés mayor (Relativamente alta 40,00% - alta 20,00%). De lo anterior se puede inferir que el tipo de programa en el que se encuentre el docente podría representar una mayor incidencia en la percepción de estrés, no obstante esa afirmación requiere de un análisis más profundo que puede ser materia de trabajo en una futura investigación

Otro foco del estudio evidencia que el 52,38% de los docentes afirman realizar actividades externas a las delegadas por la institución y de este grupo el 21,21% muestra una percepción de estrés representativa entre los rangos de alta y relativamente alta. De igual forma se encontró que el 30,16% de los docentes en la actualidad refieren estar cursando estudios complementarios y conviene subrayar que el 26,32% también presenta percepción de estrés alta. Habría que decir que de los factores y circunstancias que enmarcan una manifestación de estrés de acuerdo con los autores Cárdenas et al. (2014), es el desarrollo de actividades laborales cotidianas y alternas a la docencia, pueden llegar a influir en la aparición del estrés cuando dichas demandas implican tiempo que superan los límites físicos y emocionales de los docentes. Así mismo, tal y como expone el autor Monsalve (2018) las condiciones de formación exigidas por algunas universidades generan la preocupación de mantenerse en los puestos laborales y obtener títulos de mayor nivel.

Con respecto a la percepción de estrés alta o relativamente alta comparada con la antigüedad, los docentes que llevan entre 0 y 3 años muestran un nivel estrés superior con un porcentaje de 31,16%, mientras que los docentes entre 4 y 6 años presentan percepción de estrés 17,46%; lo cual se asemeja en la investigación realizada por Cleves et al. (2014),

quienes afirman que los docentes que participaron en el estudio presentan niveles de estrés alto y muy alto son aquellos que llevan menos de 48 meses vinculados de antigüedad en la instituciones y las condiciones generadoras de estrés son sobrecarga y limitantes de tiempo, ambiente institucional y condiciones físicas.

5. CONCLUSIONES

Indudablemente en la población docente universitaria se presentan diferentes niveles de percepción de estrés, relacionados con factores de diversa índole tanto intrínsecos como extrínsecos.

La muestra de docentes participantes fue en total de 63 personas distribuidos entre 41 hombres y 22 mujeres que, de manera voluntaria, accedieron al diligenciamiento del formulario remitido vía correo electrónico.

Una vez analizados los resultados obtenidos en la prueba y las variables de corte sociodemográficas, se puede determinar que las mujeres presentan un nivel percepción de estrés mayor que los hombres. Al igual que la población docente que llevan vinculados a la institución entre 0 y 3 años de antigüedad, esto último probablemente se deba a las exigencias y retos a los que se enfrentan los docentes nuevos en la institución al no conocer las dinámicas internas de la misma. Adicionalmente los docentes entre los 25 y 39 años, presentan una percepción de estrés alta o relativamente alta, a diferencia que los docentes con una edad mayor a 55 años, donde solo el 10% refirió estar en este rango. De acuerdo con esta premisa, se evidencia que a mayor edad menor percepción de estrés.

Para el presente estudio fue relevante identificar de acuerdo a las facultades quiénes presentaban una percepción de estrés (alto y muy alto), destacándose la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, la cual presentó el indicador más alto a diferencia de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas, donde la percepción de estrés es menor. Las causales de la marcada diferencia porcentual entre la Facultad de Derecho y las demás facultades, podrían ser ampliadas en mayor profundidad con investigaciones futuras enfocadas en dicha facultad.

Por otro lado, al evaluar el nivel de percepción de estrés y otros factores de relevancia, se encontró que sí existe una percepción de estrés mayor cuando los docentes realizan actividades alternas a la docencia, ya sea dentro o fuera de la institución o en su defecto si cursan estudios adicionales. Es probable que este resultado se deba a los diversos agentes desencadenantes de estrés a los que se enfrenta el docente, generados inicialmente por sobrecarga de actividades o las limitantes de tiempo para cumplir con los compromisos adquiridos.

Todo esto parece confirmar que la conjunción de determinados factores influye en una alta percepción de estrés en los docentes de la Fundación. Bien pareciera, por todo lo anterior, que las presuntas presiones generadas por un estado civil divorciado o separado, la atención a labores externas a la universidad, el desarrollo de estudios académicos a la par de las labores como docente y estar en una edad cronológica entre 25 a 39 años, aumenta las probabilidades de tener una alta percepción de estrés; a esto, se suman los hallazgos particulares en esta investigación, relacionados con una corta antigüedad en la universidad y la vinculación a la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales.

Es posible apreciar el contraste con aquellos docentes de estado civil casado o en unión libre, edades por encima de los 55 años y antigüedad en la Institución mayor a 10 años en quienes la percepción de estrés es relativamente baja; así mismo, el no contar con actividades adicionales como otros trabajos alternos y/o el desarrollo de estudios superiores incide en una menor percepción de estrés.

Pese a los porcentajes obtenidos en esta investigación, es prudente mencionar que al realizar una comparación con otros estudios relacionados, se encontró que el nivel de estrés percibido en los docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores es inferior al de los docentes de otras universidades; ahora bien, esta conjetura requerirá de estudios posteriores

relacionados directamente con factores adicionales que permitan establecer qué elementos en cada universidad influyen en el nivel de percepción de estrés de sus docentes.

5.1 RECOMENDACIONES

Una vez obtenidos los resultados y comparados estos con otros estudios ya existentes sobre estrés en docentes universitarios, se resalta la necesidad de generar programas de atención y tratamiento del estrés en docentes, dada su figura como agente generador de aprendizaje y formación para profesionales integrales.

El actual estudio, junto con los que ya han sido realizados en referencia al Síndrome de Burnout (Cuchumbe & Castilla, 2017; Cárdenas & Vásquez, 2018), y estrategias de afrontamiento (Cárdenas & Vásquez, 2018) en la población docente de la Fundación Universitaria Los Libertadores, brinda una óptica de los estados actuales de salud mental del profesorado, relacionada con el estrés. Bajo estas observaciones, la implementación de apoyos psicológicos a la planta docente se convierte en una posibilidad de una futura investigación.

Los datos recopilados fueron tomados del grupo de docentes de planta de la institución. Un análisis realizado con información del grupo de docentes de cátedra, permitiría conocer si los niveles de percepción de estrés son similares entre los dos grupos, así como la viabilidad de la implementación de programas homogéneos o especializados por tipo de contrato.

Si bien la percepción alta y muy alta de estrés no representó la mayoría de la población participante, la implementación de planes preventivos dirigidos a los docentes

probablemente contribuya en evitar que los porcentajes encontrados se incrementen, así como en que aquellos ya existentes disminuyan a niveles controlables.

REFERENCIAS

- Al-Ghamdi, N. (2017). Role Overload and Job Stress among the Female University Teachers- Saudi Context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2017, 6(2), 288-295. Recuperado de <http://european-science.com/eojnss/article/view/51117/pdf>
- Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelista, R., Gomes, A., & Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23 (1), 19-27.
- Arcila, M., Dimaté, C., González, C., Rodríguez, R., y Tapiero, O. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios*, (46), 83-95. Recuperado de <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RF/article/view/6301>
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2), 829-848.
- Ayuso, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15. Recuperado a partir de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2575>
- Barradas, M.; Trujillo, P.; Guzmán, M. & López, J., (2015). Nivel de estrés en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración: RICEA*, 4(8), 142-162. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263332>
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I. & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48.

- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración: Universidad del Valle*. 28(48). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>
- Butcher, J., Mineka, S. & Hooley, J. (2007). *Psicología Clínica* (Ed. 12a). Madrid: Pearson Educación.
- Campo--Arias, A., Bustos-Leiton, G. & Romero-Chaparro, A. (2009). Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia. *Aquichan*, 9(3), 271-280. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972009000300007&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Cantón, I. & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Cárdenas, M., Méndez, L. & González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14 (1), 1-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006>
- Cárdenas, V. & Vásquez, K. (2018). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en los docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores* (Tesis de Pregrado). Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia.
- Cleves, A., Guerrero, G. & Macías, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá* (Tesis de Especialización). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1997). *Measuring stress: A guide for health and social scientists*. Nueva York: Oxford University Press.

Consejo Nacional de Acreditación. (s.f.). Recuperado de
<https://www.cna.gov.co/1741/article-186382.html>

Cruz, C. & Vargas, L. (1998). *Estrés entenderlo es manejarlo*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.

Cuchumbe, M. & Castilla, L. (2017). *Síndrome de Burnout y la inteligencia emocional en los Docentes de la Fundación Universitaria los Libertadores*. (Tesis de pregrado). Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia.

Díaz-Corchuelo, A., Cordon-Pozo, E., & Rubio-Herrera, R. (2015). Percepción de estrés en personal universitario: Perceived stress in university administration and service staff. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 207-215.

Extremera, N., Rey, L. & Peña, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, 100, 43-54. Recuperado de
https://www.researchgate.net/profile/Mario_Pena3/publication/277271434_La_docencia_perjudica_seriamente_la_salud_Analisis_de_los_sintomas_asociados_al_estres_docente/links/55ba394508ae092e965da2a5/La-docencia-perjudica-seriamente-la-salud-Analisis-de-los-sintomas-asociados-al-estres-docente.pdf

Fernández, A. (2008) *¿Por qué trabajamos?: el trabajo entre el estrés y la felicidad*. España: Ediciones Díaz de Santos

Fernández, M. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: Su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional* (Tesis Doctoral). Universidad de León, León (España).

Ford, T. & Ware, J. (2018). Teacher Self-Regulatory Climate: Conceptualizing an Indicator of Leader Support for Teacher Learning and Development. *Leadership and Policy in Schools*, 17(1), 27-51.

Fundación Universitaria Los Libertadores, FULL (2018). *Proyecto Educativo Institucional Libertador*. Recuperado de <http://www.ulibertadores.edu.co/images/documentos-institucionales/documentos/proyecto-educativo-institucional-2018-2.pdf>

Gil-Monte, P. & Moreno-Jiménez, B. (2007). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout)*. Madrid: Ediciones Pirámide.

González, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas.

Grupo de investigación en Servicios Sanitarios del IMIM-Hospital del Mar. (s/f). Escala de Estrés Percibido PSS 14 ítems Versión española del Perceived Stress Scale (PSS), adaptada por E. Remor y cols. España: www.bibliopro.org. Recuperado de <https://www.bibliopro.org/buscar/590/escala-de-estres-percibido-14-items>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a Ed.). México: Mc Graw Hill.

Kriz, J. (2012). *Corrientes Fundamentales en Psicoterapia* (2da Ed.). Buenos Aires: Amorrortu.

Labrador, F. (1993). *Manual de técnicas de modificación de Conducta*, Madrid: Pirámide.

- Lawrence, D., Edward, H. & Henrik, G. (2016). Producing anxiety in the neoliberal university. *The Canadian Geographer / Le Geographe canadien*, 60(2), 168–180.
Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/289460691_Producing_Anxiety_in_the_Neoliberal_University/download
- Ley 1090 de 2006: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Ministerio de la Protección Social, Bogotá D.C., 6 de septiembre de 2006.
- Ley 115 de 1994: Por la cual se expide la ley general de educación. Congreso de la República de Colombia, Santafé de Bogotá D.C., 8 de febrero de 1994
- Ley 1616 de 2013: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia, Bogotá D.C., 21 de enero de 2013
- Monsalve, M. (18 de abril de 2018). Profesores universitarios, asfixiados laboralmente. *El Espectador*. Recuperado de
<https://www.elespectador.com/noticias/educacion/profesores-universitarios-asfixiados-laboralmente-articulo-750828>
- Montoya, J., Arbesú, I., Contreras, G. & Serrato, S. (2014). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2e), 15-42. Recuperado de
<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/3111>
- Moral, J. & Cázares, F. (2014). Validación de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) en la población de dentistas colegiados de Monterrey. *Ansiedad y Estrés*, 20(2-3), 193-209.
Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/325229462_Validacion_de_la_Escala_de_Estres_percibido_PSS-14_en_la_poblacion_de_dentistas_colegiados_de_Monterrey

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 <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/511/527>

Nowack, K. (2002). *Perfil de estrés*. México: Manual Moderno.

Oblitas, L. A. (2006). *Psicología de la salud y calidad de vida: Comportamiento y salud*. Ciudad de México, México: International Thomson Editores.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*, Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2004). La Organización del Trabajo y el Estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores (3). Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Serie protección de la salud de los trabajadores (6). Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf?ua=1

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2017). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. Recuperado de <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/33983>

- Ortiz, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia). *Carta Comunitaria*, 25(144), 82-91.
<https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>
- Pacciolla, A. & Mancini, F., (2017). *Cognitivismo Existencial*. Bogotá: San Pablo.
- Pérez, M. (2006). La Terapia de Conducta de Tercera Generación. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 5(2), 159-172. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2147830>
- Porras Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica*, (4), 36-56. Recuperado de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/213/207>
- Porras Velásquez, N. (2012). La realidad organizacional: desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5 (1), 7-18.
- Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117.
- Porras Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica de la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology*, 50 (3), 317-330.
- Porras Velásquez, N. (2016). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez y Cols. *Salud mental y el sistema de producción*. (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.
- Quintanilla, I. (2013). *Psicología Social del Trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86-93.
- Sánchez, M. & Maldonado, L. (2003). Estrés en docentes universitarios. Caso Luz, Urbe y Unica. *Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335.
- Torres-Lagunas, M.A., Vega-Morales, E.G., Vinalay-Carrillo, I., Arenas-Montaño, G., & Rodríguez-Alonzo, E. (2015). Validación psicométrica de escalas PSS-14, AFA-R, HDRS, CES-D, EV en púerperas mexicanas con y sin preclamsia. *Enfermería universitaria*, 12(3), 122-133. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2015.08.001>
- Villamizar, D., Padilla, S. & Mogollón, O. (2015). Contexto de la salud mental en docentes universitarios. Un aporte a la salud pública. *Revista CES Salud Pública*, 6(2) 147-155. Recuperado de http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/3104/2557

ANEXOS

Anexo 1. Versión española de la Perceived Stress Scale (PSS) de Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1997), adaptada por el Dr. Eduardo Remor (Grupo de investigación en Servicios Sanitarios del IMIM-Hospital del Mar, s/f)



Número identificador:

Fecha de hoy:

____ / ____ / **20**
Día Mes Año

Fecha de su nacimiento:

____ / ____ / ____
Día Mes Año

Escala de Estrés Percibido

PSS

14 ítems

Versión española del Perceived Stress
Scale (PSS), adaptada por E. Remor y cols.



12097316

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podría afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>



12097316

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido al control de todo?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por lograr?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Anexo 2. Formulario Evaluación de Estrés en docentes – Formularios de Google

Evaluación de estrés en Docentes

El objetivo de este estudio es evaluar en los docentes de la fundación Universitaria los Libertadores, los factores desencadenantes de estrés y las situaciones de la vida que son percibidas como estresantes.

Esta actividad no le tomará más de 10 minutos. Agradecemos su participación.

***Obligatorio**

1. Dirección de correo electrónico *

Consentimiento Informado

Sr(a) Docente, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos, así como sus derechos y compromisos.

Este estudio tiene como objetivo evaluar en los docentes de la fundación Universitaria los Libertadores, los factores desencadenantes de estrés y las situaciones de la vida que son percibidas como estresantes.

La investigación basada en el resultado de esta medición, será presentada estadísticamente y será utilizada única y exclusivamente para los objetivos señalados en el estudio. En todo caso, el uso y aplicación de este instrumento de medición se hará bajo el marco ético y legal.

Comprometidos con la seguridad de la información de los titulares de los datos personales, y en cumplimiento al procedimiento establecido en el Artículo 10 del Decreto 1377, emitido el 27 de junio de 2013, el cual reglamenta la Ley 1581 de 2012 sobre Protección de Datos Personales, ha recolectado y recolecta algunos datos de personas naturales, tales como: clientes, clientes potenciales, proveedores, empleados, y demás terceros con los que tiene, ha tenido o está construyendo una relación comercial y/o laboral. Por lo anterior y de acuerdo a las disposiciones de ley, requiere del consentimiento de las personas naturales para continuar tratando la información personal de manera transparente, leal, lícita, segura y confiable, para las finalidades señaladas en la Autorización de Tratamiento de Datos Personales y Aviso de Privacidad.

2. I *

Marca solo un óvalo.

Acepto

No acepto

Registro de datos

Por favor completar la siguiente información

3. Edad *

4. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

5. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero
- Casado/Unión Libre
- Separado/Divorciado
- Viudo

6. ¿Realiza actividades laborales externas a la Fundación Universitaria Los Libertadores? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

7. ¿Cursa actualmente estudios de educación superior? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

8. Facultad en que desempeña labores *

Marca solo un óvalo.

- Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
- Ingeniería y Ciencias Básicas
- Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales
- Ciencias Humanas y Sociales
- Ciencias de la Comunicación

9. ¿Usted es docente? *

Marca solo un óvalo.

- Tiempo completo
- Cátedra

10. Seleccione la antigüedad en la Universidad *

Marca solo un óvalo.

- Entre 0 y 3 años
- Entre 4 y 6 años
- Entre 7 y 9 años
- Más de 10 Años

11. En la Fundación Universitaria Los Libertadores, ¿realiza actividades adicionales a la docencia? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

Por favor contestar el siguiente cuestionario

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor seleccione la opción de cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

12. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

13. En el último mes, ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

14. En el último mes, ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

15. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

16. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

17. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

18. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 De vez en cuando
 A menudo
 Muy a menudo

19. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

20. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

21. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha sentido que tenía todo bajo control? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

22. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

23. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

24. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A menudo
- Muy a menudo

25. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- De vez en cuando
- A menudo
- Muy a menudo

Anexo 3. Sublicencia en BiblioPRO de Escala de Estrés Percibido (14 ítems)



Sublicencia en BiblioPRO

Se le ha otorgado la sublicencia de *Escala de Estrés Percibido (14 ítems)*

Estado de la sublicencia: Otorgada

Válida hasta: 20 de December de 2018 a las 23:59

Información sobre el pago

- Precio de la sublicencia:
 - Base imponible: 0 €
 - IVA: 21% (0 €)
 - Total: 0 €
- Número de la factura:
- Fecha de la factura: No emitida
- Número de albarán interno: 3243_2019-02-16-SUBL-590-16441
- IBAN:
- SWIFT:

Información sobre la sublicencia

- Nombre: Monica Jimenez Abril
- Email: majimeneza@libertadores.edu.co
- País: Colombia
- Número de administraciones: 121
- Financiación mayoritaria por una entidad: Académica
- Entidad desde la que solicita la sublicencia: Fundación Universitaria Los Libertadores
- Promotor del proyecto: Tesis para optar al título de psicología

Información sobre el estudio

- Uso: Diagnóstico de problemas de salud
- Objetivos: Identificar si existe percepción de estrés por parte de los docentes de la universidad
- Diseño: Transversal
- Población: Docentes de planta de la Fundación Universitaria Los Libertadores
- Enfermedad o síntoma: No se especifica
- Modo de administración: Por correo
- Soporte técnico: Plataforma digital

Datos de facturación

- Razón social: No indicado
- CIF: No indicado
- Dirección: No indicado
- Código postal: No indicado
- Población: No indicado
- País: No indicado
- Teléfono: No indicado

- Correo electrónico: No indicado

Condiciones de la sublicencia

El LICENCIANTE, la Fundación IMIM (NIF G60072253), en adelante IMIM, con domicilio legal en el Edificio PRBB, en la Calle Aiguàder número 88, 08003 de Barcelona, España concede esta SUBLICENCIA de uso del CUESTIONARIO indicado, manifestando tener esta potestad según el acuerdo firmado con los titulares de los derechos de autor del cuestionario.

La solicitud de esta sublicencia por parte del solicitante, en adelante el LICENCIATARIO, implica su total aceptación de los términos y condiciones indicadas como "Avisos Legales" en la página Web de BiblioPro "www.bibliopro.org" así como de los PACTOS indicados a continuación, a partir de la fecha de aceptación del presente Acuerdo por parte del LICENCIATARIO.

PACTOS

1. DEFINICIONES

MATERIALES: Se refiere a la documentación adicional al cuestionario, éste incluido, que pueda servir para la correcta utilización del instrumento, como el manual de uso o las normas de puntuación, y sobre los cuáles los titulares de derechos del cuestionario sean autores.

COPIAS APROBADAS: Las reproducciones del cuestionario que se realicen para su uso según los PACTOS aquí establecidos, deberán guardar el formato en el que se ha obtenido el CUESTIONARIO a través de la página de BiblioPro, y, en todo caso, deberá mantener la información relativa a los derechos de propiedad así como a la fuente por la que se ha conseguido el cuestionario.

SUBLICENCIA: Licencia no-exclusiva, no-transferible, no-sublicenciable, otorgada por IMIM al LICENCIATARIO y en nombre de los titulares de derechos de autor del cuestionario para permitir su uso, según las condiciones y pactos indicados en este documento y únicamente para la persona física o jurídica, plazo y uso indicados por el LICENCIATARIO en el momento de realizar la solicitud por vía telemática.

LICENCIATARIO: Persona física o jurídica cuyos datos han sido registrados por vía telemática como el solicitante de la presente sublicencia y que no podrán ser modificados para subrogar los pactos que aquí se establecen a favor de otra persona física o jurídica.

2. SUBLICENCIA

Mediante esta sublicencia, IMIM otorga al LICENCIATARIO el derecho de reproducción del CUESTIONARIO así como el uso de sus COPIAS APROBADAS únicamente para el uso indicado por el LICENCIATARIO en el momento de su solicitud. El LICENCIATARIO no obtiene ningún otro derecho que el especificado en este PACTO 2. En particular, el LICENCIATARIO no obtiene derechos de propiedad intelectual ni autoría, y no puede digitalizar, distribuir, comercializar ni modificar los MATERIALES sin el expreso acuerdo de sus titulares.

IMIM y los TITULARES DE DERECHOS DE AUTOR no otorgan ningún permiso para el uso de su/s nombre/s o logos en cualquier otra forma que la específicamente indicada en esta SUBLICENCIA.

El LICENCIATARIO no asignará los derechos de esta SUBLICENCIA a ninguna otra entidad o persona física o jurídica que la expresamente indicada en el momento de la solicitud de la sublicencia.

3. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

El LICENCIATARIO se compromete a tomar todas las medidas razonables necesarias para proteger la propiedad intelectual del CUESTIONARIO, no pudiendo alterar ni utilizar los ítems, palabras; ni traducir o modificar su contenido; reproducir, ni transmitir el contenido de esta documentación, a no ser que esté expresamente previsto en el presente documento.

El LICENCIATARIO se asegurará de que todas las copias del CUESTIONARIO incluyan la información relativa a los derechos de propiedad intelectual.

4. CONFIDENCIALIDAD Y MEDIDAS CAUTELARES

El LICENCIATARIO conviene en que los MATERIALES son activos valiosos cuyo valor se vería significativamente afectado por la distribución o el uso no autorizados de estos. El LICENCIATARIO se asegurará de que los MATERIALES no serán utilizados para fines no autorizados ni por personas no autorizadas e informará de inmediato su conocimiento sobre cualquier uso no autorizado de este tipo a BiblioPRO. El LICENCIATARIO conviene en que, en caso de cualquier incumplimiento del contenido de este párrafo por parte suya, las indemnizaciones monetarias no serán un recurso legal suficiente, y que la FIMIM, en la medida que lo permita la ley aplicable, tendrá derecho a una compensación igual a la máxima permitida por los recursos legales disponibles y equitativa.

5. EXCLUSIÓN DE GARANTÍAS

El LICENCIATARIO entiende y conviene en que, productos complejos y sofisticados como los MATERIALES están sujetos de forma inherente a defectos no descubiertos. IMIM no puede representar ni garantizar, y no representa ni garantiza, al LICENCIATARIO que los MATERIALES estén libres de dichos defectos, que funcionen sin interrupciones ni errores ni que los resultados obtenidos sean efectivos o apropiados en cualquier aplicación determinada. LOS BIENES Y SERVICIOS SE OFRECEN EN EL PRESENTE DOCUMENTO TAL Y COMO SON, Y IMIM NO HACE NINGÚN TIPO DE DECLARACIONES NI GARANTÍAS, EXPRESAS O IMPLÍCITAS, DERIVADAS DE LA LEY O DE ALGUNA OTRA FORMA, RELATIVAS A DICHS BIENES, SERVICIOS O AL PRESENTE ACUERDO, Y SE DESLIGA DE TODO TIPO DE GARANTÍAS, INCLUIDAS, PERO NO LIMITADAS A, CUALQUIER DECLARACIÓN O GARANTÍA REFERENTE A COMERCIABILIDAD, IDONEIDAD PARA UN FIN CONCRETO, AUSENCIA DE VIOLACIÓN U OTRO ASPECTO.

6. LIMITACIÓN DE RESPONSABILIDAD

INDEPENDIENTEMENTE DE SI CUALQUIER RECURSO LEGAL DISPUESTO EN EL PRESENTE DOCUMENTO NO CUMPLE CON SU PROPÓSITO FUNDAMENTAL, LA RESPONSABILIDAD TOTAL DE IMIM SOBRE TODAS LAS RECLAMACIONES DERIVADAS DEL PRESENTE DOCUMENTO, NO EXCEDERÁ BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA LA CUANTÍA DE LAS TASAS PAGADAS POR EL LICENCIATARIO POR EL USO DE LOS MATERIALES.

7. PLAZO DE VIGENCIA, MODIFICACIÓN Y CAUSAS DE EXTINCIÓN

La presente SUBLICENCIA entrará en vigor en el momento de su expedición por medios telemáticos al LICENCIATARIO, y permanecerá vigente hasta la fecha indicada por el LICENCIATARIO en el momento de la solicitud, pudiendo prorrogarse su uso con el acuerdo de BiblioPRO (IMIM), estableciéndose un límite máximo de cuatro años, prorrogables bajo petición expresa.

No obstante lo anterior, IMIM y/o los PROPIETARIOS INTELECTUALES podrán revocar los derechos otorgados al LICENCIATARIO a través de esta sublicencia, dando aviso de dicha decisión por escrito.

Los derechos otorgados en esta SUBLICENCIA se extinguirán de manera automática por:

- a) La falta de cumplimiento de cualquiera de los PACTOS por parte del LICENCIATARIO
- b) Imposibilidad sobrevenida del cumplimiento de las actividades descritas

La extinción de los derechos otorgados en esta SUBLICENCIA no conllevarán la extinción de las obligaciones suscritas por el LICENCIATARIO al solicitar dicha sub-licencia. En cualquier caso de terminación de esta sub-licencia, el LICENCIATARIO deberá devolver o destruir inmediatamente todas las copias de los MATERIALES, así como aportar pruebas de dicha destrucción, en caso de que IMIM se lo requiera

8. MISCELANEAS

Cualquier pregunta relacionada con esta SUBLICENCIA o con el CUESTIONARIO puede ser dirigida al equipo BiblioPro a través de los formularios de contacto habilitados en su página Web <http://www.bibliopro.org>, o bien a través del correo electrónico bibliopro@bibliopro.org.

La presente SUBLICENCIA contiene todo el acuerdo existente entre las partes y no hay otras representaciones, garantías, promesas o compromisos aparte de los contenidos en el presente acuerdo. Este documento prevalece y cancela todos los acuerdos previos existentes entre las partes.

La presente SUBLICENCIA se someterá a las leyes de España y todas las demandas derivadas del presente acuerdo serán

presentadas en el Tribunal correspondiente de la ciudad de Barcelona, renunciando expresamente las partes a cualquier otra jurisdicción que pudiere corresponderles.

La presente SUBLICENCIA entra en vigor en el momento de su expedición por vía telemática por parte de IMIM, habiendo expresado su acuerdo explícito el LICENCIATARIO al solicitarla por vía telemática, de acuerdo con las condiciones legales establecidas en el sitio Web de BiblioPro, y IMIM por el simple hecho de expedirla a través de los medios telemáticos de BiblioPro.