



**Relación entre estilos de liderazgo, carga mental y estrés laboral en docentes de un colegio de Manizales en el 2019**

**Presentado por**

**Sandra Lorena Corrales Soto**

**Olga Lucila Guarín Becerra**

**Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Escuela de Psicología**

**Manizales, 2019**

## Contenido

Introducción	v
Planteamiento del problema.	6
Justificación	9
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Referente Teórico	12
Marco de Antecedentes	12
Marco teórico	24
Carga Mental.	24
<i>Efectos de la carga mental.</i>	26
<i>Modelos de carga mental.</i>	28
Estilos de Liderazgo	31
<i>Concepto de liderazgo y estilo de liderazgo</i>	31
<i>Modelos de liderazgo.</i>	32
Estrés Laboral.	35
<i>Estrés</i>	35
<i>Estrés laboral.</i>	36
Marco legal	41
Metodología	42
Tipo de investigación	42
Población y muestra	43
Operacionalización de variables	43
Instrumentos	44
Propuesta de Análisis de la Información	45
Resultados	47
Discusión de resultados	59
Conclusiones	64
Recomendaciones	66
Anexos	67
Referencias Bibliográficas	76

## Lista de Tablas

Tabla 1 Marco Legal	41
Tabla 2 Población	43
Tabla 3 Operacionalización de variables	43
Tabla 4: Coordinación	47
Tabla 5: Cargos	47
Tabla 6: Sexo	47
Tabla 7: Estado civil	48
Tabla 8: Escolaridad	48
Tabla 9: Pruebas de Normalidad Estilos de liderazgo	49
Tabla 10: Medidas de tendencia central y dispersión estilos de liderazgo	50
Tabla 11: Distribución de frecuencias estilos de liderazgo	50
Tabla 12: Pruebas de normalidad carga mental	52
Tabla 13: Distribución de frecuencias dimensiones carga mental	53
Tabla 14: Pruebas de normalidad Estrés laboral	54
Tabla 15: Distribución de frecuencias dimensiones estrés laboral	55
Tabla 16: Correlación carga mental – estrés laboral	57
Tabla 17: Correlación estilos de liderazgo y estrés laboral	57

**Tabla de Ilustraciones**

Ilustración 1: Estilos de liderazgo	51
Ilustración 2: Carga mental General	53
Ilustración 3: Estrés laboral	56

**Tabla de Anexos**

Anexo 1: Prueba de liderazgo	67
Anexo 2: Prueba de carga mental	69
Anexo 3: Prueba de estrés laboral	71
Anexo 4: Consentimiento informado	73
Anexo 5: Perfil Sociodemográfico	75

## Introducción

En la actualidad se han venido observando diferentes estudios en los que se tiene como principal objetivo conocer del estrés laboral y sus consecuencias en diferentes tipos de organizaciones, así como conocer las posibles variables relacionadas a su aparición y comportamiento.

El estrés al igual que diversas condiciones por las que puede pasar el ser humano, afecta todas las esferas del mismo, aún más cuando este se presenta a causa del trabajo (estrés laboral), siendo importante estudiar diversas variables que pueden estar relacionadas con éste como la carga mental y los estilos de liderazgo, aspectos que son considerados como factores psicosociales intralaborales. Como se mencionó anteriormente esta condición viene en estudio, pero principalmente en el sector salud, por lo cual surgió la intención de conocer cómo se relacionan las tres variables que se traen a colación en el sector educativo, en los docentes principalmente. Para abordar el presente estudio, desde el punto de vista metodológico es una investigación cuantitativa, de corte transversal y diseño correlacional, en la que se utilizaron como instrumentos, el ESCAM para medir la carga laboral, el test de estilos de liderazgo de Lewin y el cuestionario de estrés laboral de la OIT y la OMS. En el referente teórico se consideran el marco legal desde la resolución 2646 de 2008 y se abordan teóricos como Ivancevich, Konopaske y Matteson, entre otros.

En los resultados obtenidos, se encontró que no hay una relación estadísticamente significativa para la población estudiada, entre estilos de liderazgo y carga mental como variables independientes y estrés laboral como variables dependientes.

### **Planteamiento del problema.**

El trabajo es una condición inherente al ser humano y a su desarrollo, si bien puede ser fuente de realización y satisfacción personal, así como el medio para suplir diferentes necesidades, también puede convertirse en fuente de diversas problemáticas tanto de índole físico como mental, el interés particular del presente trabajo se centra en aquellas consecuencias a nivel mental, enmarcando el mismo dentro de la temática de los factores de riesgo psicosocial, por lo que se hace necesario estudiar las condiciones de trabajo como fuentes generadoras de estrés laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que se han evidenciado diferentes investigaciones sobre estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en general, éstas se encuentran centradas en poblaciones del sector salud principalmente, razón por la cual se considera importante ahondar en el tema en otro tipo de poblaciones, como es el caso del presente trabajo, el cual estará focalizado en el sector educativo.

Las instituciones educativas, comprendiéndose también como empresas, no son ajenas a las diferentes dinámicas que se presentan en una organización, por lo que deben responder a las diversas normativas frente al trabajo, no solo por cumplir con el requerimiento, sino también por el bienestar de la organización y del trabajador. Desde lo anterior, se debe considerar toda la normatividad relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, y de manera particular para el presente trabajo, el interés por el estudio de los riesgos psicosociales, considerando respecto al entorno educativo lo expuesto por Olivares y Molina (2018):

Desde los antecedentes y la exposición que los profesores de todos los niveles tienen de carga mental por su misma profesión, es necesario generar medidas puntuales que permitan mitigar y controlar el impacto y la afectación a la salud mental, la cual genera afectación en los aspectos individual, familiar y social (p. 16).

El establecimiento de medidas para mitigar el riesgo psicosocial y sus efectos debe partir del estudio concreto del comportamiento de dicho riesgo y el contexto de la labor docente, teniendo en cuenta como lo exponen también Olivares y Molina (2018) que, la labor docente implica una convergencia de una serie de actividades que no solo representan el trabajo en el aula, sino también la planeación, evaluación y calificación, la ejecución de proyectos educativos, actividades institucionales y trabajo administrativo, así como la atención a estudiantes y padres de familia, que aumentan la carga laboral y mental en las jornadas, dentro de las cuales los espacios de descanso pueden no ser suficientes y/o adecuados por esta multiplicidad de tareas. Igualmente, se debe considerar que la labor docente, en cuanto a la jornada, implica la complementación o culminación de muchas de estas tareas en los espacios extralaborales, sumado a que, en ocasiones, para completar sus ingresos, los docentes trabajan en otras instituciones educativas en jornadas de la noche o sabatinas, aspectos que comienzan a afectar también su contexto familiar y personal.

La población que se eligió para el presente estudio es un colegio privado de la ciudad de Manizales, el cual presta servicios de educación, desde preescolar hasta grado once.

Es necesario definir entonces qué se entiende por riesgo psicosocial, desde la OIT (2013) se definen como “...aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (p.1), dicha definición ha sido considerada en el establecimiento de la normatividad y los instrumentos de medición de este tema en los diferentes países, para el caso de Colombia, la resolución 2646 de 2008, establece que los factores psicosociales se dividen en intralaborales, extralaborales e intrapersonales. En línea con lo anterior, el interés de esta investigación se centra principalmente en los factores intralaborales que afectan el desempeño docente, como son, de acuerdo con Villalobos (como se citó en Castiblanco, Molina y Olivares, 2018) la demanda laboral, el control del trabajo, el liderazgo, las relaciones laborales y la recompensa, centrándose en dos dimensiones particulares y su expresión en la actividad docente de un colegio de Manizales, como son estilos de liderazgo y carga mental y sus efectos en la salud mental en dicha población.

Así y en contexto con todo lo anterior, es de nuestro interés formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo, carga mental y estrés laboral del personal docente de un colegio de Manizales en el 2019?

## **Justificación**

En los últimos años, se ha observado como diferentes autores se han interesado en investigar sobre las variables estilos de liderazgo, carga mental y estrés laboral, las causas, los efectos y su manifestación en los comportamientos en el ser humano como trabajador, bien sea investigando la dinámica de manera individual de cada variable o buscando la relación entre las mismas; sin embargo, aunque estas variables han sido punto focal para las investigaciones de diferentes autores, no se evidenciaron estudios que correlacionen las tres variables. Por lo anterior, el principal interés del presente estudio es describir la posible relación existente entre las tres variables ya mencionadas.

Por otra parte, de acuerdo al análisis de las investigaciones realizadas, se observa que, además de no existir estudios que muestren la relación entre las tres variables de estudio, la mayoría de investigaciones centran su atención en el sector salud. En consecuencia, se argumenta que la novedad que tiene la presente investigación radica en conocer la relación de las tres variables en el sector educativo, en el que las investigaciones que se hallaron publicadas, se orientan a la generalidad de los riesgos psicosociales, más no profundizando en las variables intralaborales específicas del presente estudio.

Finalmente, se considera que la utilidad del producto final de esta investigación, es por una parte académica, al aportar al estudio de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, de manera concreta en los factores intralaborales en aspectos relacionados

con la gestión organizacional y las condiciones de la tarea. En segundo lugar, los resultados pueden ser útiles para el diseño de estrategias de intervención de tipo primario en la dinámica laboral, específicamente en los aspectos de la carga mental y los estilos de liderazgo como posibles factores relacionados con el estrés laboral en diferentes organizaciones del sector educativo, así mismo generar una investigación que dé pie a que en el futuro se ahonde más en el tema en cuanto a la población y se conozcan las demás dimensiones que hacen parte del riesgo psicosocial en este sector.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la relación existente entre los estilos de liderazgo, la carga mental y el estrés laboral en un colegio de Manizales en el 2019

### **Objetivos Específicos**

Determinar los estilos de liderazgo existentes en un colegio de Manizales.

Establecer los niveles de carga mental presentes en los docentes de un colegio de Manizales.

Identificar los niveles de estrés laboral existente en los docentes de un colegio de Manizales.

Definir la relación entre estrés laboral como variable dependiente y estilos de liderazgo y carga mental como variables independientes.

## Referente Teórico

### Marco de Antecedentes

A continuación, se dará a conocer diferentes antecedentes investigativos realizados a nivel internacional, nacional y local, los cuales sirven de referente para la presente investigación.

Figueroa (2017) realizó un estudio en Brasil el cual se basó en observar Los factores de riesgo psicosocial del trabajo como estrés, carga laboral, dificultades en las relaciones socio-profesionales y las condiciones inadecuadas del trabajo, pueden considerarse variables que interfieren en la salud mental y física del empleado. El objetivo de este era analizar la influencia de factores psicosociales y carga mental sobre los trabajadores de control de tránsito. Para este estudio se utilizó una muestra consistió en 79 trabajadores pertenecientes a la Guardia Municipal de Río de Janeiro, Brasil, en 2015. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios sociodemográficos, COPSOQ, y WHOQOL/Bref. Los resultados obtenidos con relación a los factores sociodemográficos que influyen los riesgos psicosociales, se mostró mayor incidencia de los factores de la no-práctica de actividades físicas, uso de alcohol y de psicoactivos. En el análisis del COPSOQ, se verificaron como riesgos para la salud, el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales y el estrés. Tras la aplicación del WHOQOL/Bref, se obtuvo un valor promedio de 60,3 puntos para la cuestión global sobre satisfacción con la salud, de acuerdo a los resultados arrojados el autor llegó a la conclusión de que esta investigación

permitió verificar la necesidad de mejores condiciones de trabajo para los agentes de tránsito, las cuales pueden reflejarse en la adecuación y mejora en la ejecución de las funciones operativas de esta categoría.

Otro de los antecedentes, es el estudio realizado por Olivares, et al. (2013) en Chile, permite observar el interés del autor por conocer los niveles de Burnout y Carga mental en una muestra de conductores del transporte público de Chile (Transantiago), y la posible relación entre estas dos variables. Como método de evaluación se tomó una muestra compuesta por 112 conductores de transporte público de la ciudad de Santiago de Chile. Los instrumentos utilizados fueron el CESQT y el NASA-TLX (Tas Load Index). Los análisis descriptivos y correlacionales se realizaron mediante el programa SPSS y los resultados permitieron confirmar la hipótesis planteada en el estudio por los autores, Burnout se correlaciona con Carga mental, pues los niveles del síndrome se asociaron positiva y significativamente. Todas las subescalas presentaron valores de consistencia interna superiores a 0,70. La prevalencia del Burnout fue del 23,22% para el Perfil 1 y un 6,25% para el nivel clínico (Perfil 2). Conclusiones: Los niveles de Burnout en la muestra recabada, de acuerdo a la literatura internacional, es alto, y se confirma la importancia de estos fenómenos en la salud mental de los conductores del transporte público de Santiago de Chile.

Así mismo, como antecedente investigativo de corte internacional que aportó al presente estudio es el de Rubio, Díaz, García, y Luceño (2010) en España. En este artículo

se presentan los resultados de una investigación en la que se comparan las valoraciones de carga emitidas por dos grupos de trabajadores: los que durante el año anterior habían sufrido alguna baja médica y los que no. La muestra total estuvo formada por 509 trabajadores, los cuales estimaron la carga mental de sus puestos de trabajo mediante el instrumento NASA-TLX. Los resultados obtenidos por los autores muestran que los trabajadores que han sufrido baja médica perciben mayores niveles de carga mental en su puesto de trabajo, especialmente en cuanto a las dimensiones de esfuerzo, demanda mental y frustración.

Otro estudio español realizado por López (2019), entre otros, busco (1) analizar la influencia de los estilos de Liderazgo Transformacional (LT) y Laissez-faire (LLF) sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT); (2) evaluar la influencia de las dimensiones de LT (Carisma o Influencia idealizada, Inspiración, Estimulación intelectual y Consideración individualizada) sobre las dimensiones de SQT Perfil 1 (Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico e Indolencia). El material y los métodos utilizados fueron: una muestra formada por 211 profesores portugueses de educación secundaria (28.9% hombres y 71.1% mujeres). LT (Carisma o Influencia idealizada, Inspiración, Estimulación intelectual y Consideración individualizada) y LLF fueron evaluados mediante una versión reducida de la Escala Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Por su parte, el Perfil 1 de SQT (Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico e Indolencia) se evaluó mediante el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en su versión para profesionales del sector educativo.

Los resultados obtenidos el análisis permitieron reconocer que (1) Influencia significativa y negativa entre LT y SQT globales; (2) Influencia significativa y positiva entre LT e Ilusión por el trabajo; (3) Influencia significativa y negativa entre Inspiración y SQT global; (4) Influencia significativa y positiva entre Consideración individualizada e Ilusión por el trabajo.

El siguiente estudio también hace referencia al síndrome de Burnout, realizado por Zúñiga y Pizarro (2018) en Chile, la pretensión de este estudio fue analizar la existencia del síndrome de Burnout en docentes de un colegio público de enseñanza técnico profesional de la ciudad de Coquimbo, en Chile. La recolección de datos se realizó a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Como resultados en este estudio se obtuvo que, el nivel de Síndrome de Burnout global es de tipo medio o bajo en los educadores del colegio. Solamente el agotamiento emocional mostró una incidencia importante (34% de los educadores encuestados), mientras que los problemas de despersonalización y de falta de realización personal en el trabajo se encuentran en niveles bajos y bajo medio respectivamente. Los resultados del estudio sugieren que globalmente el nivel de Síndrome de Burnout es de tipo medio o bajo en los educadores del Liceo. Esto es consistente con el resultado reportado por otros estudios similares. Solamente el agotamiento emocional mostró tener una incidencia importante en los educadores encuestados, mientras que los problemas de despersonalización y de falta de realización personal en el trabajo se encuentran en niveles

bajos y bajo-medio respectivamente. Esto sugiere que el mayor problema detectado se relaciona con el agotamiento, tanto físico como mental. Esto puede explicarse en el esfuerzo que implica para los educadores realizar su labor pedagógica, lo que incluye no solo impartir clases, sino también la realización de otras actividades, como la planificación y gestión administrativa. En parte, esto también puede explicarse por el hecho de que un importante número de los educadores encuestados trabajan en más de un establecimiento educacional con el objetivo de incrementar sus ingresos económicos. Los estándares de oportunidad actuales para el proyecto educativo en muchas ocasiones no alcanzan los niveles mínimos requeridos, y ello también puede originar despersonalización y falta de realización personal (Cárdenas y Hernández, 2012)

Otro de los estudios de corte internacional fue realizado en Cuba por Oramas (2013). En el cual se pretendía detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio presentado por este autor es de tipo descriptivo, con un diseño transversal, como resultados se revela la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una

relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que reviertan esta realidad y la prevengan en el futuro.

Para finalizar con los antecedentes de corte internacional se traerá a colación el estudio realizado en México por Lirios, Guillén, Sánchez, Velázquez, y Flórez, (2016). Por medio de este estudio se pretendió mostrar que los modelos de gestión y liderazgo resaltan la importancia de la cultura organizacional como sistema de recursos y capacidades en equilibrio con demandas externas. En tal contexto, el estudio del liderazgo resulta fundamental para establecer la influencia de los estilos sobre la motivación y tareas al interior de la organización. Se llevó a cabo un estudio documental, exploratorio y retrospectivo con una selección no probabilística de referencias con registro ISSN y DOI alusivas a la relación entre liderazgo y gestión. Los resultados muestran que es el estilo transformacional el que determina una intención organizacional como la calidad de los procesos y productos. En virtud de que el estado del conocimiento resalta la importancia del liderazgo como gestor de conocimiento, se advierte la importancia de profundizar en

el análisis de las relaciones de dependencia entre las variables organizacionales y la función mediadora del liderazgo.

Para ir dando contexto a la presente investigación, se citarán los antecedentes encontrados en Colombia, estos al ser de orden nacional darán claridad sobre la manera y la cantidad de estudios que se han realizado en el país, sobre las variables de interés para las autoras del presente estudio.

Barón (2018), entre otros, se interesaron por conocer la Carga mental relativa al puesto de trabajo en cuidadores formales trabajadores sociales de personas con diagnóstico de enfermedad psiquiátrica en una institución de segundo nivel de complejidad de Bogotá a través del método NASA TLX.

La Metodología utilizada por los autores fue una Investigación cuantitativa descriptiva transversal, se utilizó el método NASA-TLX que permite medir la carga mental en los trabajadores en sus puestos de trabajo. Medición realizada a profesionales de trabajo social con muestra intencionada durante un mes. Los resultados obtenidos fueron: Para los profesionales de trabajo social abordados, las tareas que generan mayor carga mental corresponden a: Coordinación con autoridades competentes en casos que requieren acompañamiento legal con 72,4%; desarrollar gestión administrativa requerida en el proceso de atención al paciente y sus redes con un 64,7% y realizar valoración inicial con 63,2%, en cuanto a las dimensiones que mayor nivel de carga les generan son:

Exigencia mental, exigencia temporal y rendimiento. Conclusión: La actividad que mayor carga mental les genera a los trabajadores sociales es la coordinación con autoridades competentes en los casos que requieren acompañamiento legal. Se evidencia que los profesionales de la salud y las profesiones de ayuda tienen una mayor predisposición a presentar carga mental alta, debido a la relación estrecha que mantienen con sus usuarios o pacientes, esto a su vez los hace más vulnerables a alteraciones como el burnout.

Otro de los estudios nacionales, fue realizado por Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe (2010). En esta investigación se pretendió analizar las relaciones entre los riesgos psicosociales, el clima organizacional y el estilo de liderazgo, en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud. Cuatrocientos participantes respondieron la Escala de Clima Organizacional (ECO), el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y el Test de Adjetivos de Pitcher (Pitcher Test Adjectives [PAT-]). Se obtuvieron coeficientes de correlación y regresiones lineales. En general, las dimensiones del ECO correlacionaron negativamente con las del CFP. En el PAT se obtuvieron dos estilos de liderazgo, uno deseable y otro no deseable. Ambos estilos correlacionaron negativamente con la mayoría de las dimensiones del CFP y positivamente con las del ECO, pero el no deseable obtuvo coeficientes más débiles. El impacto del factor organizacional y del de relaciones (ambos con coeficiente negativo) y las manifestaciones de salud (coeficiente positivo), junto con el apoyo, predijeron el liderazgo deseable. El apoyo (coeficiente positivo) y el control (coeficiente negativo), predijeron el liderazgo no deseable.

Así mismo, en Colombia Guevara, Sánchez y Parra (2014) realizaron un estudio llamado Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria, el cual tenía como objetivo fue determinar los niveles de estrés y su relación con salud mental en docentes de un colegio de primaria y secundaria en el Cauca Colombia. La metodología del estudio es de tipo descriptivo, transversal, correlacional, realizado en 44 docentes, los niveles de estrés se caracterizaron con el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT (año 2000) y el estado de salud mental se determinó con el Cuestionario de Goldberg. La correlación entre estrés laboral y salud mental se exploró con el test de Pearson, considerando  $\alpha=0,05$ .

Por otra parte, Matabanchoy, et al. (2017), realizaron un estudio en el cual proponían que el estrés es un tema muy importante en los entornos laborales, su presencia influye de manera directa en las personas e instituciones, en el contexto educativo se evidencia que a menudo los docentes se enfrentan con situaciones de estrés que pueden llegar a afectar su bienestar psicológico en el trabajo; se considera necesario estudiar el tema porque se encuentra estrechamente relacionado con problemas en el ambiente laboral y con la salud del trabajador. El principal objetivo del presente estudio fue orientado a evaluar el nivel de estrés en funcionarios pertenecientes a una Institución Educativa Pública de San Juan de Pasto. La investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo de tipo descriptivo con corte transversal, se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión de la Batería de Riesgos Psicosociales de Villalobos (2010). Los participantes evaluados corresponden a 196 personas conformadas por directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo de la

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

Finalmente, una de las investigaciones que aportó a el presente estudio es de tipo local, realizada en el eje cafetero por Calderón, Serna y Zuluaga (2013), la cual titularon Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones tuvo como pretensión analizar los tópicos liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, como factores de riesgo psicosocial fundamentados en los modelos: demanda control-apoyo social, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa y el modelo dinámico de los factores de riesgo. La contrastación empírica se hizo mediante la aplicación de una batería de instrumentos validada por el Ministerio de Protección Social de Colombia a un grupo de 148 jefes y 267 profesionales y técnicos, de 44 empresas localizadas en el Eje Cafetero colombiano. Los resultados permiten identificar un alto índice de riesgo en las dimensiones relaciones con colaboradores y relaciones sociales; no se encontraron diferencias significativas en el índice de riesgo por género y tipo de cargo, pero sí diferencias entre algunos grupos de edad, tiempo de servicio y tipo de contrato.

Finalmente, Martínez (2018) realizó un estudio en el que buscaba los elementos de análisis y comprensión de la evaluación de la carga mental en tanto factor de riesgo psicosocial, para esto, se centra en el estudio descriptivo de los diferentes instrumentos que evalúan la carga mental y la comprensión de las dimensiones que los constituyen, a fin de identificar las características de éstos, sus alcances, posibles limitaciones, características psicométricas y brindar elementos de criterio para la selección de alguno, por parte de los especialistas en salud ocupacional, cuando se desee profundizar en la descripción de las características de las condiciones de infra o supra carga mental en el trabajo. Como resultado de esta investigación se pueden establecer dos conclusiones generales, la primera es que sí existen diferentes instrumentos de evaluación de carga mental, que están ampliamente descritos y algunos aplicados, en cuanto a la segunda conclusión a partir de la revisión hecha se puede decir que Colombia no se cuenta con estudios empíricos elaborados en los últimos 10 años que tengan en su finalidad la validación de un constructor de carga mental.

Para concluir, y de acuerdo a las investigaciones consultadas, se pudo identificar que, aunque existen diferentes estudios sobre las variables que se pretenden analizar en esta investigación no se observan estudios que busquen correlacionar estas en el contexto educativo como se pretende en esta investigación, lo que ayuda a sustentar así, la justificación del presente estudio.

Cabe resaltar que en estos antecedentes también se consultó sobre los diferentes test y métodos de evaluación, de manera que los que se aplicaran para identificar la correlación de las tres variables se encuentren validados en el país brindado así confiabilidad en los resultados del estudio.

## **Marco teórico**

### **Carga Mental.**

Inicialmente, es pertinente hablar de concepto general de carga de trabajo. De acuerdo con Fernández (2013), la carga de trabajo se entiende como el conjunto de exigencias físicas y mentales, a las que se enfrenta el trabajador en su jornada; la exigencia física habla de un esfuerzo y consumo de energía, en tanto la exigencia mental hace referencia en general a los procesos que el trabajador debe desarrollar con la información, recibirla, analizarla e interpretarla y tomar decisiones respecto a la misma.

Ahora bien , al hablar de carga mental en el trabajo, es pertinente exponer los cambios que ha tenido el mundo del trabajo, así, de acuerdo con Díaz (2010), la evolución tecnológica ha tenido gran influencia en la transformación de éste, en tanto ha influenciado en el cambio de las exigencias del trabajo de una preponderancia física hacia mayores demandas cognitivas, por lo que expone que la dimensión de la carga mental ha venido ganando terreno como campo de estudio, aunque aún no se hable de unificación teórica frente a dicho concepto; planteando que:

En la literatura especializada es posible encontrar que en él confluyen con proporciones variables aspectos relacionados con procesos de tratamiento de información, aspectos emocionales relacionados –por ejemplo– con sentimientos de responsabilidad y, en general, con el significado atribuido al trabajo o a algunos

de sus componentes o tareas, así como con aspectos vinculados a las relaciones sociales y operacionales asociadas al ejercicio de la actividad laboral. (p. 1)

Para dar contexto al concepto de carga mental, en nuestro país es pertinente comenzar por la definición de factores psicosociales, los cuales se definen según la resolución 2646 del 2008, “Comprende los factores intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (p.3)

En línea con lo anterior, es pertinente hablar de manera concreta sobre los factores intralaborales, que de acuerdo con Teran y Botero (2013) se refieren a todas aquellas características del trabajo y su organización. De acuerdo con resolución 2646 de 2018 los factores psicosociales intralaborales se encuentran divididas en varias categorías, una de ellas tiene que ver con las condiciones de la tarea, dentro de la cual se encuentra la carga mental.

Se pasa a abordar entonces el concepto de carga mental, comenzando con la definición expuesta en la resolución 2646 de 2018, y luego abordar otras definiciones desde la esfera de diversos autores a nivel nacional e internacional. En la resolución 2646 de 2018 la carga mental se define como “demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la

concentración, la variedad de las tareas, el apremio del tiempo, la complejidad, volumen y complejidad de la tarea” (p.2).

Se puede complementar la anterior definición, con la propuesta en España por el Ministerio del trabajo y asuntos sociales (2002), quienes plantean que la carga mental es un “Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” (p. 6).

Así, la carga mental tiene que ver con la demanda de actividad mental que exige la tarea a desarrollar por el trabajador para lograr determinado rendimiento, existiendo una relación entre las exigencias del trabajo y la capacidad de respuesta del empleado.

### ***Efectos de la carga mental.***

De acuerdo con Ministerio del trabajo y asuntos sociales de España (2002), la carga mental de trabajo inadecuada tiene como efecto directo la fatiga mental, la cual aparece cuando “para realizar una tarea, el trabajador debe hacer un esfuerzo (mental o intelectual) prolongado, al límite de sus capacidades. Es decir, aparece cuando el esfuerzo que se le exige al trabajador excede su capacidad de respuesta”. (p.15).

La fatiga mental puede ser normal o crónica, se describen a continuación sus características, de acuerdo con Ministerio del trabajo y asuntos sociales de España (2002):

Fatiga normal:

- Se presenta cuando el trabajador requiere dar respuesta a las exigencias de la tarea y debe realizar un esfuerzo importante, por lo que aparece la fatiga como una señal de alarma que permite percibir los límites, actuando como un mecanismo regulador que le indica al organismo la necesidad de descansar, se entiende entonces como una reacción homeostática.

Sus síntomas son sensación de cansancio, somnolencia, bajo nivel de atención, torpeza de movimientos.

Generalmente produce un descenso del rendimiento de los trabajadores, a la vez que puede ser causa de errores.

Es completamente recuperable a través del descanso

Sin embargo, si no se realizan los ajustes pertinentes, la carga de trabajo es continua y se mantiene el desequilibrio entre la capacidad y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las exigencias, la fatiga se vuelve crónica.

Fatiga crónica

No se recupera con el simple descanso

Puede permanecer en el tiempo, aún después de finalizar la tarea, incluso al levantarse en la mañana.

Consecuencias orgánicas, físicas y psicosomáticas, tales como irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito.

Consecuencias para la organización como el ausentismo

Consecuencias en la convivencia familiar.

### ***Modelos de carga mental.***

De acuerdo con López (2017), se habla de dos modelos para abordar el concepto de carga mental, primero los modelos desde el enfoque de la atención humana y el procesamiento de la información; y segundo, los modelos desde el enfoque de la interacción persona-tarea y el ámbito psicosocial aplicado.

Los modelos desde el enfoque de la atención humana y el procesamiento de la información, de acuerdo con López (2017):

se centraron en un principio en la existencia de un filtro que modulaba la atención y posteriormente, derivaron en el estudio de los procesos que ocurrían desde la

captación de la información a la ejecución de la respuesta humana, es decir, del estudio de los procesos cognitivos (p.66).

Por otra parte, los modelos desde el enfoque de la interacción persona-tarea y el ámbito psicosocial aplicado, según López (2017)

tienen en común su visión del fenómeno como una interacción entre la tarea y la persona, por lo que abarcan tanto las premisas relacionadas con el sujeto estudiado, como su interrelación con las condiciones ambientales, las condiciones de la organización y las condiciones sociales. (p.83)

Teniendo en cuenta lo anterior, en la presente investigación nos centraremos en los modelos desde el enfoque de la interacción persona-tarea y el ámbito psicosocial aplicado, particularmente el modelo de González (como se citó en López, 2017).

González (como se citó en López, 2017), plantea un modelo en el que da importancia a los elementos subjetivos de la persona, exponiendo que la interacción dinámica y continua entre la tarea y la persona es la que causa la carga mental, hablando sobre el esfuerzo que tiene que realizar para ejecutar la tarea.

A continuación, se exponen los elementos centrales del modelo de carga mental de González (como se citó en López, 2017):

a. Plantea dos tipos de cargas. La primera, llamada carga impuesta, generada por la carga propia de la tarea, las condiciones ambientales y las condiciones organizativas. La segunda, la carga mental propiamente dicha, que tiene que ver con la demanda temporal, la demanda física, la complejidad de la tarea, los criterios de rendimiento y la ambigüedad de la tarea.

b. La carga mental está relacionada con las características de cada persona, siendo el producto de la interacción entre éste y la tarea, dicha interacción es analizada por el trabajador, comparando las demandas de la tarea y los recursos con los que cuenta para cumplirla.

c. Un nivel de carga mental inadecuado, puede darse tanto por exceso (sobrecarga) como por defecto (infracarga), ambas pueden generar consecuencias negativas. Una carga inadecuada produce fatiga mental, que a su vez se encuentra relacionada con problemas de salud.

d. Clasificación de los métodos de evaluación:

- Métodos subjetivos: Percepciones subjetivas de la carga mental
- Medidas psicofisiológicas: Respuestas fisiológicas desencadenadas por la valoración del esfuerzo a realizar.
- Medidas de rendimiento: Nivel objetivo de esfuerzo.
- Métodos analíticos: Carga impuesta

## **Estilos de Liderazgo**

### *Concepto de liderazgo y estilo de liderazgo*

El liderazgo ha sido un fenómeno estudiado por diversos autores a lo largo de los años, y entorno a éste han surgido diferentes preguntas referidas por ejemplo a la efectividad de un tipo de liderazgo a otro, cuáles son los atributos que hacen un buen líder o si el liderazgo se ejerce de acuerdo a la situación, lo que ha influenciado en el desarrollo del concepto de acuerdo con Contreras, Barbosa y Piñeros (2016), quienes exponen que el desarrollo de dicho concepto comenzó describiendo lo que es el líder, luego lo qué hace (ambos micronivel) y luego se incluyó la situación (macronivel).

En línea con lo anterior, se hace necesario comenzar por el concepto de liderazgo y posteriormente el concepto de estilo de liderazgo. Cabe aclarar que según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), existen diversas definiciones de liderazgo que se basan bien sea en las características del líder, en su comportamiento o en los resultados esperados, así como en éstas se consideran tres variables significativas como son la persona, la tarea y el ambiente, entendiéndose por liderazgo “el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización” (p.492). Por su parte, según Villar (2016), el concepto de estilos de liderazgo, se puede entender como:

la forma que adopta el comportamiento del directivo frente a la toma de decisiones en su relación con otras personas, situaciones y cosas, considerando la base de su

personalidad, sus competencias y premisas adquiridas previamente por este, condicionada por las situaciones, cultura, y contexto (p.75)

Así, se observa en términos generales que el liderazgo tiene que ver con el proceso de influencia sobre otros y el estilo con un patrón de comportamiento para ejercer dicha influencia, que a su vez se relaciona con las características propias de quien ejerce el liderazgo y el contexto.

### ***Modelos de liderazgo.***

De acuerdo con Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), existen diversos modelos para abordar el concepto de liderazgo, a saber, teoría de rasgos, teorías de comportamientos y teorías situacionales. Los modelos de rasgos, según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), se refieren a identificar características específicas que pueden estar relacionadas con el éxito del liderazgo, tales como físicas o de personalidad. Por su parte, los modelos conductuales, se centra en identificar los comportamientos del líder y su efecto en los seguidores. Los modelos situacionales exponen que la efectividad del liderazgo tiene que ver con la situación en la que se debe ejercer el mismo.

De acuerdo con Contreras, Barbosa y Piñeros (2016), si bien puede darse una tendencia actual de estudiar los estilos de liderazgo desde marcos teóricos que se centran a las atribuciones, los procesos y los resultados de liderazgo, se encuentra también consenso en continuar considerando modelos como los de rasgos o conductuales, en tanto es un

sujeto quien ejerce el liderazgo y por tanto viene acompañado con sus características particulares, su personalidad, sus habilidades, sus competencias. En línea con lo anterior, en este trabajo se desarrollan los modelos conductuales, en particular, la tipología de estilos de liderazgo propuesta por Lewin.

Los modelos conductuales, de acuerdo con Contreras, Barbosa y Piñeros (2016), plantear identificar comportamientos de liderazgo y determinar su efecto, de manera que se pueda promover el desarrollo en aquellos que se determinen como exitosos. Contreras, Barbosa y Piñeros (2016), exponen que los primeros autores que trabajaron sobre este modelo fueron Lewin, Lippitt y White, quienes plantearon la tipología de liderazgo: Autocrático, Democrático y Laissez Faire, así como estudiaron cómo el comportamiento del líder desde su estilo particular ejerce influencia tanto en la calidad del desempeño de los colaboradores como en el comportamiento en relación con los otros; así la tipología planteada por estos autores ha sido la base para el desarrollo de diversas tipologías. Los estilos de liderazgo entonces, de acuerdo a los modelos conductuales, se definen como la manera en que el líder orienta su conducta al ejercer el liderazgo.

Se pasa a desarrollar entonces la tipología de estilos de liderazgo de Lewin: Autocrático, democrático y laissez faire, teniendo en cuenta los planteamientos de Contreras, Barbosa y Piñeros (2016) y Villar (2016) sobre dicho autor:

### Estilo autocrático

El líder autocrático, es aquel que organiza las actividades del grupo, indicando lo que se debe hacer y limitando la participación del mismo. Las características generales de este tipo de liderazgo son:

- Centralización del poder y las decisiones
- Orientación a la tarea y a la acción
- Prioriza la disciplina, la eficacia y la obediencia al líder
- Entre sus ventajas podrían estar posibilitar las decisiones rápidas, así como ofrecer seguridad y una estructura definida a los grupos.
- Entre sus desventajas, podría generar temor y frustración, así como favorecer los comportamientos agresivos y hostiles.

### Estilo democrático

El líder democrático promueve la participación de los miembros del grupo de trabajo en la toma de decisiones. Las características generales de este tipo de liderazgo son:

- Descentralización del poder y las decisiones
- Orientación al grupo de trabajo
- Promueve la consulta y la participación.
- Fomenta un mejor comportamiento en el grupo
- Entre sus ventajas podrían estar la actuación del grupo y el líder como una unidad social, estimula la expresión de ideas y se fomenta un modelo de apoyo.
- Entre sus desventajas se encuentra que no es aplicable a todos los niveles de trabajo o estructura organizacional.

### Estilo Laissez Faire

El líder Laissez Faire, asume un comportamiento pasivo, sin tomar la iniciativa ni evaluar los procesos. Las características generales de este tipo de liderazgo son:

- Evitar el poder y la responsabilidad
- Dependencia del grupo para determinar metas y resolver las dificultades
- La función del líder se dispersa entre el grupo.
- Las personas dispersan sus esfuerzos y la calidad del trabajo es deficiente.
- Entre sus ventajas podrían estar que sus miembros se capacitan a sí mismo, así

como organizan sus objetivos.

- Entre sus desventajas se encuentran que el líder tiene un papel nulo ya que se delega la autoridad al grupo, así como que los objetivos entre grupos pueden no estar alineados.

### **Estrés Laboral.**

#### *Estrés*

En primera instancia es pertinente definir el concepto de estrés a nivel general, el cual se define según Lazarus y Folkman (como se citó en Boada y Ficapal, 2012) como “la relación entre la persona y el ambiente que es apreciado por la persona como gravoso o con demandas superiores a sus recursos y dañino para su bienestar” (p. 109), así, el estrés tiene que ver con la interpretación del individuo de una situación como amenazante o no, y sus capacidades para enfrentarla.

Es importante señalar que, al hablar de estrés, como lo exponen Boada y Ficapal (2012) se habla de dos conceptos diferentes como son eustrés y distrés. El primero, el eustrés, se entiende como aquellas situaciones en las que el estrés tiene consecuencias positivas, en tanto genera en la persona estimulación y activación para dirigirse al desarrollo de una tarea con buenos resultados, desde este punto de vista el estrés tiene una función adaptativa que posibilita que la persona se prepare para ponerse en acción, siendo entonces un estrés positivo. Por su parte, el distrés, se refiere a situaciones molestas y desagradables con efectos negativos para la salud y el bienestar.

### ***Estrés laboral.***

Según la OIT (2016):

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (p.6).

Por lo anterior, la importancia de estudiar el contexto laboral y las condiciones de éste como posibles fuentes generadoras de estrés, considerando que la persona pasa un gran porcentaje de su vida en su ambiente laboral, y teniendo en cuenta que el estrés tiene

consecuencias a nivel individual, organizacional y familiar. Como lo expone la OIT (2016), en el trabajo, los factores que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial, entendidos como los elementos del diseño y la gestión del trabajo, su contexto social y organizativo, que pueden causar un daño psicológico o físico. Cox (como se citó en OIT, 2016) identificó dos grupos de factores psicosociales, el primero relacionados con el contenido del trabajo como son el medio ambiente y equipo de trabajo, diseño de las tareas, carga, ritmo y horario de trabajo; el segundo grupo asociado al contexto de trabajo función de la cultura organizativa, ambigüedad de funciones, desarrollo profesional, autonomía, relaciones interpersonales, interfaz casa trabajo.

A continuación, se expone el modelo teórico de Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), para quienes el estrés “es una respuesta a una acción, situación o suceso que impone exigencias especiales a un individuo” (p.283), planteando un modelo en el que se vinculan los estresores organizacionales, el estrés y los resultados. A su vez, divide los estresores en cuatro categorías: Individuales, grupales, organizacionales y no laborales, relacionándose con el trabajo las tres primeras. El modelo muestra que la relación entre estrés y resultados no es necesariamente directa; sino que está influenciada por variables moderadoras, como son las diferencias individuales, entre las que se encuentra la edad, el apoyo social y la personalidad.

Así, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), centran su modelo en las siguientes categorías:

A. Estresores individuales, entre otros se pueden exponer los siguientes:

Conflicto del rol: Surge cuando una persona recibe mensajes incompatibles con el comportamiento de rol apropiado. Ahora bien, en la actualidad, también se relaciona con la necesidad de equilibrar las exigencias laborales con las familiares y personales.

Sobrecarga del rol: Puede ser cualitativa o cuantitativa. La primera tiene que ver con el sentimiento de carecer de las capacidades requeridas para desempeñar un rol. La segunda, hace referencia a la cantidad de actividades o tareas por realizar o tiempo insuficiente para realizarlas.

Ambigüedad del Rol: Poca claridad frente a las actividades que debe desarrollar

Ritmo de cambio: Se relaciona con los acelerados cambios que vive el mundo actual relacionados con el desarrollo tecnológico.

B. Estresores grupales, entre otros se pueden exponer los siguientes:

Participación: Hace referencia al grado en que se le permite a la persona exponer sus conocimientos e ideas en las decisiones de la empresa.

Relaciones intragrupalas e intergrupales: Las inadecuadas relaciones en el contexto laboral pueden generar desconfianza, falta de cohesión, poco apoyo y falta de interés para escuchar los problemas.

Política organizacional: Las políticas de la empresa y su interpretación, así como las luchas de poder crean fricción.

Cultura organizacional: Las organizaciones también tienen distintas personalidades, valores y creencias que influyen en el comportamiento de los empleados.

Falta de retroalimentación sobre el desempeño: Para los empleados es importante conocer cómo se desempeña en sus labores, así como conocerlo de una manera oportuna y adecuada.

Oportunidades de desarrollo profesional inadecuadas: Tienen que ver con la percepción de progreso que tiene un empleado en la organización.

Reducción de plantillas: Se asocia sobre todo con la disminución de personal por despidos temporales, desgaste, reorganización o jubilación.

C. Estresores no laborales: Hacen referencia a los contextos familiares, las condiciones socioeconómicas, los proyectos personales de desarrollo como el curso de estudios.

#### Evaluación cognoscitiva

Dentro de su modelo, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), también plantean la importancia de la evaluación cognoscitiva, la cual hace referencia a la interpretación que cada persona le da a los estresores, exponiendo que se llevan a cabo dos tipos de evaluación frente a las situaciones, una primera en la que la persona evalúa el estresor como positivo o negativo; y una segunda evaluación en la que determina si puede hacer algo para reducir el estrés, aplicándose así un modelo de afrontamiento, que puede estar enfocado en el problema o en la emoción.

## Resultados del estrés

Otra variable que exponen Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) en su modelo, hace referencia a los efectos del estrés.

### A. Consecuencias individuales

Conductuales: Ausentismo, dificultades en el desempeño, rotación, accidentes, abuso de sustancias, reclamaciones de atención médica.

Cognoscitivos: Toma deficiente de decisiones, falta de concentración, olvidos, frustración, apatía, bloqueos mentales

Fisiológicos: Mayor presión arterial, afectación del sistema inmunológico, nivel elevado de colesterol, enfermedad coronaria, afectaciones del sistema gastrointestinal.

### B. Consecuencias organizacionales

Los resultados conductuales, cognoscitivos y fisiológicos expuestos anteriormente, de igual manera tienen efectos organizacionales, que cuestan dinero a la empresa, como son: las reducciones en la efectividad operativa, mayor rotación y ausentismo, disminución en el desempeño del trabajo, la insatisfacción de los clientes.

## VARIABLES MODERADORAS

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), plantean también en su modelo, las variables moderadoras, como son:

**Personalidad:** De acuerdo con los autores, la característica de personalidad que más se asocia con el estrés, es la estabilidad emocional, seguida por el grado de extroversión, agradabilidad, escrupulosidad y apertura a la experiencia.

**Patrón de comportamiento tipo A:** Personas que manifiestan características como ambición, competitividad, carácter fuerte, querer hacer mayor cantidad de cosas en menos tiempo, impaciencia, agresividad, entre otras. En contraste con un patrón de comportamiento tipo B.

**Apoyo social:** Tiene que ver con la posibilidad de contar con contactos de apoyo formales o informales, el cual puede ser apoyo emocional, valorativo o informativo. Se puede hablar de fuentes de apoyo social en el trabajo como compañeros y supervisores, así como fuentes de apoyo social externo como familia, amigos, grupos de autoayuda.

## Marco legal

**Tabla 1 Marco Legal**

<b>Disposición legal</b>	<b>Año</b>	<b>Ente Realizador</b>	<b>Objeto</b>
<b>Resolución 2646</b>	2008	Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
<b>Ley 1616</b>	2013	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

## **Metodología**

### **Tipo de investigación**

La presente investigación es un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo expositivo de corte transversal, con un diseño correlacional.

En el libro Metodología de la investigación científica de Santiesteban, (2014). el autor propone que, un estudio correlacional es un diseño metodológico que tiene como pretensión verificar y/o validar la existencia o no de la relación entre dos o más variables, sin someterlas a experimentación. Para el desarrollo de este tipo de estudios se plantea una hipótesis, para después de realizar la medición por medio de test, entrevistas etc., y realizar análisis estadísticos, corroborar la veracidad o no de la hipótesis planteada.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que esta investigación también tiene un corte cuantitativo se hace fundamental validar en qué consiste; se centra en los aspectos observables, en este caso en las categorías carga mental, estrés laboral y estilos de liderazgo, las cuales, por medio de las estadísticas, son aptas para una posterior cuantificación. Así mismo, el diseño expositivo, es un tipo de medición que busca responder la pregunta problema planteada sin tener control de las variables, es este componente el que la diferencia de un estudio experimental, además, al ser transversal, es observacional y analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido.

Es entonces, así como se busca la comprensión de la metodología de investigación que se empleará en el presente estudio, que finalmente consiste en verificar la existencia de una posible relación entre los estilos de liderazgo, la carga mental y el estrés laboral, en los docentes de un colegio de Manizales.

## **Población y muestra**

**Tabla 2 Población**

<b>Nivel</b>	<b>Número de docentes</b>
Jardín, preescolar y primaria	25
Educación básica secundaria (6°,7°,8°y 9°)	15
Educación media (10° y 11°)	5
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

La muestra de docentes es de 45 entre primaria y secundaria, teniendo en cuenta el siguiente criterio de inclusión:

Los docentes del colegio deben llevar mínimo 6 meses en la institución educativa, por lo que la muestra queda en 39 personas.

## **Operacionalización de variables**

**Tabla 3 Operacionalización de variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>Estilo de liderazgo</b>	“Comportamiento del líder y su forma de relacionarse y colaborar para obtener un determinado resultado” (Alcaraz, 2017, p.1)
<b>Carga mental</b>	“Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad,

---

**Estrés laboral**

volumen y velocidad de la tarea”  
(Resolución 2646, 2008, p.3).

Se entiende por estrés laboral, de acuerdo con la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (Como se citó en Rodríguez y de Rivas, 2011) como las nocivas reacciones físicas y emocionales que se dan cuando las demandas del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

---

**Instrumentos**

A continuación, se mencionarán los instrumentos utilizados en el presente estudio, los cuales permitieron dar respuesta a los objetivos y a dar respuesta a la pregunta problema de la investigación.

Para identificar los estilos de liderazgo se utilizó el Test de Liderazgo Lewin, su autor es Kurt Lewin, este test consta de 33 preguntas y plantea tres estilos de liderazgo, Democrático, Autocrático y Laissez Faire, permite reconocer que estilo de liderazgo predomina en cada individuo y en grupos de personas. (Ver Anexo 1)

Así mismo, para conocer los niveles de carga mental presentes en los docentes de un colegio de la ciudad de Manizales, se utilizó la Escala Subjetiva de Carga Mental en el Trabajo –ESCAM, sus autoras son Dolores Cabrera, Gladys Rolo y Estefanía Hernández. Esta escala cuenta con 20 preguntas que permiten evaluar seis dimensiones: 1. Demanda

cognitiva, 2. Complejidad de la tarea, 3. Características de la tarea, 4. Organización temporal, 5. Ritmo de trabajo 6. Consecuencias para la salud. (Ver Anexo 2)

Finalmente, para identificar los niveles de estrés laboral en los docentes se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT y la OMS, este permite identificar si el nivel de estrés es bajo, intermedio, alto o muy alto. Consta de 25 preguntas agrupadas en 7 dimensiones: 1. Mejora de las condiciones del ambiente de trabajo, 2. Factores intrínsecos del puesto de trabajo y temporales del mismo, 3. Estilos de dirección y liderazgo, 4. Gestión de recursos humanos, 5. Nuevas tecnologías, 6. Estructura organizacional 7. Clima organizacional. (Ver anexo 3)

### **Propuesta de Análisis de la Información**

1. Consentimiento informado (Ver Anexo 4)
2. Perfil sociodemográfico (Ver Anexo 5)
3. Aplicación de las pruebas.
4. Tabulación de resultados en Excel.
5. Ingreso de la tabulación en Software Estadístico SPSS.
6. En el software estadístico SPSS aplicar pruebas de normalidad a las variables estudiadas de acuerdo a la necesidad. Se aplica la prueba estadística Shapiro Wilk, ya que se tienen menos de 50 datos.
7. En el Software Estadístico SPSS, determinar relación entre las variables del estudio, aplicando la prueba estadística de acuerdo a la normalidad o no de las variables.

8. Discusión de resultados.
9. Conclusiones y recomendaciones.

## Resultados

Este análisis de resultados se comienza exponiendo las características sociodemográficas de la población estudiada, referidas a la coordinación a la que pertenece cada docente, el cargo, sexo, estado civil y escolaridad, como se mostrará en las siguientes tablas.

**Tabla 4:Coordinación**

<b>Coordinación</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Transición a 3°	11	28,2%
4° a 9°	22	56,4%
10° a 11°	6	15,4%

**Tabla 5:Cargos**

<b>Cargo</b>	<b>Frec. absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Docente asesor	25	64,1%
Docente	13	33,3%
Docente coasesor	1	2,6 %

**Tabla 6: Sexo**

<b>Sexo</b>	<b>Frec. absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Femenino	30	76,9%
Masculino	9	23,1%

**Tabla 7: Estado civil**

<b>Estado civil</b>	<b>Frec. absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Casado	18	46,2%
Soltero	14	35,9%
Separado	3	7,7%
Divorciado	2	5,1%
Unión libre	1	2,6%
Viudo	1	2,6%

**Tabla 8: Escolaridad**

<b>Escolaridad</b>	<b>Frec. absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Técnico	1	2,6%
Profesional	33	86,6%
Especialista	2	5,1%
Maestría	3	7,7%

A nivel general se encontró que el 56,4% de los docentes pertenecen a la coordinación de 4° de primaria a 9° de bachillerato, seguido por el 28,2% pertenecientes a la coordinación de transición a 3° de primaria y el 15,4% a la coordinación de 10° y 11°. La distribución por cargos, el 64,1% son docentes asesores de grupo, el 33,3% solo ejercen la docencia y el 2,6% son docentes co-asesores. Referente a la distribución por sexo el 76,9% son mujeres y el 23,1% son hombres. Respecto a su estado civil, el 46,2% son casados, el 35,9% son solteros, el 7,7% separados, el 5,1% divorciados y el 2,6% en igual proporción se encuentran en unión libre o son viudos. Finalmente, en lo referente a

su nivel de estudios terminados, el 86,6% son profesionales, el 7,7% tienen estudio de maestría, el 5,1 % tienen estudios como especialistas y el 2,6% son técnicos.

A continuación, se da respuesta a los objetivos establecidos en esta investigación, comenzando por los objetivos específicos, para así dar cuenta del objetivo general.

El primer objetivo específicos fue determinar los estilos de liderazgo existentes en un colegio de Manizales, para este objetivo se utilizó el test de liderazgo de Lewin, encontrando los siguientes resultados.

En primer lugar, se aplicaron pruebas de normalidad con la prueba estadística Shapiro Wilk por ser una muestra inferior a 50 personas, de acuerdo a esta prueba estadística la variable Estilos de Liderazgo en sus tres posibles estilos es no normal, por lo tanto, se aplicó como medida de tendencia central la mediana y como medida de dispersión los percentiles 25 y 75.

**Tabla 9: Pruebas de Normalidad Estilos de liderazgo**

<b>Variable</b>	<b>Prueba estadística</b>	<b>Significancia</b>	<b>Normalidad</b>
Autocrático	Shapiro Wilk	0,00	No normal
Democrático	Shapiro Wilk	0,002	No normal
LF	Shapiro Wilk	0,002	No normal

Como se puede observar en las siguientes tablas, el estilo de liderazgo predominante es el democrático con un 94,9% el cual muestra una mediana de 8 y medidas de dispersión del 8 al 10. Seguido por los estilos de liderazgo autocrático y Laissez Faire con un 2,6% de presencia cada uno.

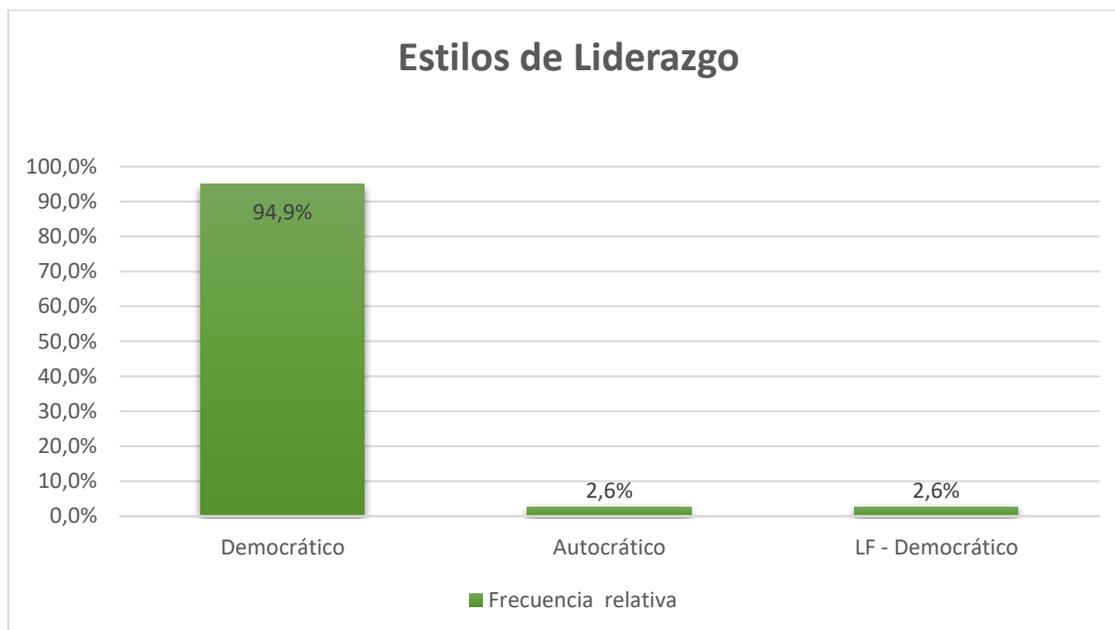
**Tabla 10: Medidas de tendencia central y dispersión estilos de liderazgo**

Variable	Medida tendencia central		Medida de dispersión	
	Medida	Valor	Medida	Valor
<b>Autocrático</b>	Mediana	2	Percentil	1 a 4
<b>Democrático</b>	Mediana	8	Percentil	8 a 10
<b>LF</b>	Mediana	3	Percentil	2 a 5

**Tabla 11: Distribución de frecuencias estilos de liderazgo**

Variable	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
<b>Democrático</b>	37	94,9%
<b>Autocrático</b>	1	2,6%
<b>LF - Democrático</b>	1	2,6%

### Ilustración 1: Estilos de liderazgo



El segundo objetivo específico fue establecer los niveles de carga mental presentes en los docentes de un colegio de Manizales, para lo cual se utilizó la prueba ESCAM, encontrando los siguientes resultados.

Se aplicaron pruebas de normalidad con la prueba estadística Shapiro Wilk por ser una muestra inferior a 50 personas, de acuerdo a esta prueba estadística la variable Carga Mental Total es normal, por lo tanto, se aplicó como medida de tendencia central la media y como medida de dispersión la desviación estándar. El mismo proceso se aplicó al resultado de cada una de las dimensiones de la prueba para determinar la normalidad de cada una de las mismas y determinar así las medidas de tendencia central y de dispersión.

**Tabla 12: Pruebas de normalidad carga mental**

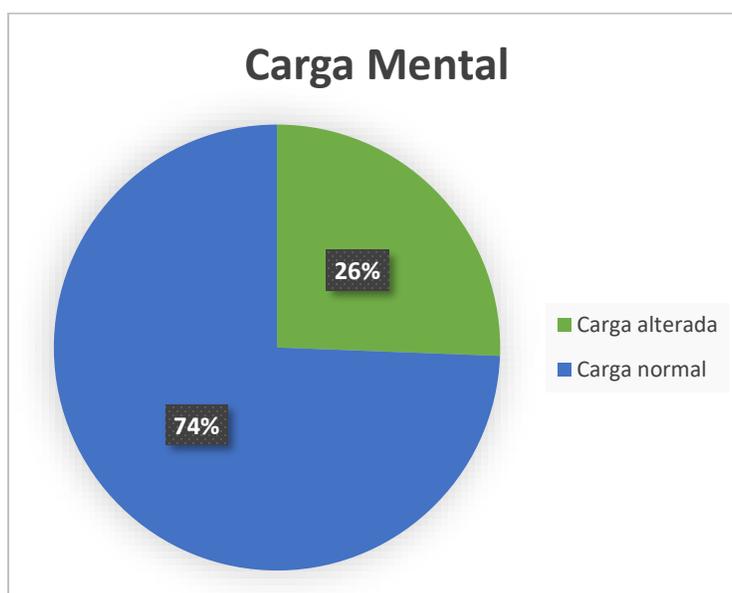
<b>Variable</b>	<b>Prueba</b>	<b>Significancia</b>	<b>Normalidad</b>
<b>Condiciones ambientales</b>	Shapiro Wilk	0,126	Normal
<b>Demandas cognitivas de la tarea</b>	Shapiro Wilk	0,022	No normal
<b>Características de la tarea</b>	Shapiro Wilk	0,226	Normal
<b>Organización temporal del trabajo</b>	Shapiro Wilk	0,492	Normal
<b>Ritmo de trabajo</b>	Shapiro Wilk	0,690	Normal
<b>Consecuencias para la salud</b>	Shapiro Wilk	0,003	No normal
<b>Escam total</b>	Shapiro Wilk	0,854	Normal

Se encontró que las dimensiones en donde se encuentra mayor carga alterada es la de consecuencias para la salud, mostrando un 43,6% de carga alterada, frente a 56,4% de carga normal para esta población, lo cual se refiere a que los docentes experimentan un cansancio moderadamente alto y que le cuesta relajarse después de su jornada laboral. En segundo lugar, se encuentra características de la tarea con un 41% de carga alterada frente a un 59% de carga normal, la cual hace referencia a una cantidad moderadamente elevada de dificultades percibidas en relación a las interrupciones y distracciones para realizar su tarea.

En contraste, la dimensión demandas cognitivas de la tarea, fue la dimensión en la que se encontró menos carga alterada con un 20,5% frente a al 79,5% de carga normal, lo cual hace referencia a que los docentes no perciben las exigencias de su tarea como excesivas.

**Tabla 13: Distribución de frecuencias dimensiones carga mental**

<b>Dimensiones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia relativa</b>
<b>Condiciones ambientales</b>		
Carga alterada	9	23,1%
Carga normal	30	76,9%
<b>Demandas cognitivas de la tarea</b>		
Carga alterada	8	20,5%
Carga normal	31	79,5%
<b>Características de la tarea</b>		
Carga alterada	16	41%
Carga normal	23	59%
<b>Organización temporal del trabajo</b>		
Carga alterada	13	33,3%
Carga normal	26	66,7%
<b>Ritmo de trabajo</b>		
Carga alterada	9	23,1%
Carga normal	30	76,9%
<b>Consecuencias para la salud</b>		
Carga alterada	17	43,6%
Carga normal	22	56,4%
<b>Escam Total</b>		
Carga alterada	10	25,6%
Carga normal	29	74,4%

**Ilustración 2: Carga mental General**

El tercer objetivo fue identificar los niveles de estrés laboral existentes en los docentes de un colegio de Manizales, para lo cual se utilizó la prueba Estrés laboral de la OIT y la OMS, encontrando los siguientes resultados.

Se aplicaron pruebas de normalidad con la prueba estadística Shapiro Wilk por ser una muestra inferior a 50 personas, de acuerdo a esta prueba estadística la variable Estilos de Liderazgo es no normal.

**Tabla 14: Pruebas de normalidad Estrés laboral**

<b>Variable</b>	<b>Prueba</b>	<b>Significancia</b>	<b>Normalidad</b>
<b>Estrés total</b>	Shapiro Wilk	0,043	No normal

En términos del estrés total, se encuentra en esta población, que el 74,4% presentan bajo estrés, el 25,6% estrés intermedio y no se encontró población ubicada en los niveles alto y muy alto de estrés.

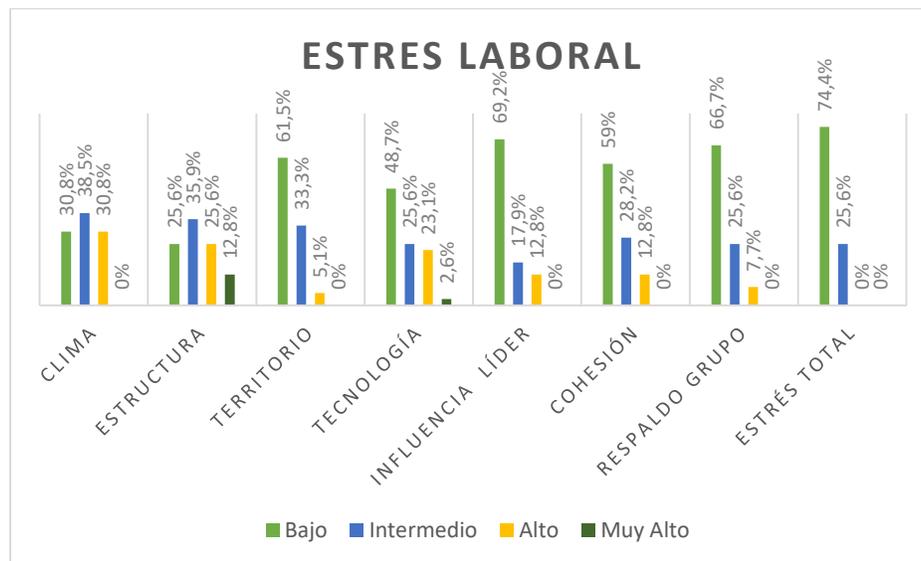
Respecto a las dimensiones del estrés laboral, estructura y tecnología, se evidenciaron porcentajes de presencia en los cuatro niveles de estrés. En estructura se encontró del 25,6% en estrés bajo, el 35,9% en estrés intermedio, el 25,6% en estrés alto y el 12,8% en estrés muy alto. Por su parte en la dimensión tecnología, se encontró el 48,7% en estrés bajo, el 25,6% en estrés intermedio, el 23,1% en estrés alto y el 2,6% en

estrés muy alto. En contraste, la dimensión influencia del líder es la que muestra mayor porcentaje de estrés bajo con un 69,2%.

**Tabla 15: Distribución de frecuencias dimensiones estrés laboral**

Variable	Bajo		Intermedio		Alto		Muy Alto	
	Frecuencia							
	absoluta	relativa	absoluta	relativa	absoluta	relativa	Muy Alto	relativa
<b>Clima</b>	12	30,8	15	38,5	12	30,8	0	0
<b>Estructura</b>	10	25,6	14	35,9	10	25,6	5	12,8
<b>Territorio</b>	24	61,5	13	33,3	2	5,1	0	0
<b>Tecnología</b>	19	48,7	10	25,6	9	23,1	1	2,6
<b>Influencia</b>								
<b>líder</b>	27	69,2	7	17,9	5	12,8	0	0
<b>Cohesión</b>	23	59	11	28,2	5	12,8	0	0
<b>Respaldo</b>								
<b>grupo</b>	26	66,7	10	25,6	3	7,7	0	0
<b>Estrés Total</b>	29	74,4	10	25,6	0	0	0	0

### Ilustración 3: Estrés laboral



Finalmente, el cuarto objetivo fue definir la relación entre estrés laboral como variable dependiente y estilos de liderazgo y carga mental como variables independientes.

Se realiza un análisis bi-variado entre carga mental y estrés laboral y entre estilos de liderazgo y estrés laboral, aclarando que se aplica la correlación de Spearman ya que la variable dependiente que es estrés laboral es no normal.

Se evidencia que entre la carga mental y el estrés laboral no existe relación, mostrando un valor de significancia de 0,092. Al realizar esta misma prueba estadística con cada una de las dimensiones del ESCAM, se encontró que, si bien en ninguna hay una

relación estadística, la dimensión que más se acerca a una relación es la de consecuencias para la salud.

**Tabla 16: Correlación carga mental – estrés laboral**

<b>Variable</b>	<b>Prueba estadística</b>	<b>Valor de P</b>	<b>Relación</b>
<b>Condiciones ambientales – estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,250	No
<b>Demandas cognitivas - estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,623	No
<b>Características tareas - estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,440	No
<b>Organización temporal – estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,212	No
<b>Ritmo trabajo – estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,229	No
<b>Consecuencias salud - estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,189	No

Por otra parte, se evidenció que entre estilos de liderazgo y estrés laboral no existe relación en ninguno de los estilos de liderazgo propuestos por Lewin, mostrando un valor de significancia para el estilo autocrático de 0,316, para el estilo democrático de 0,855 y para Laisses Faire de 0,200.

**Tabla 17: Correlación estilos de liderazgo y estrés laboral**

<b>Variable</b>	<b>Prueba estadística</b>	<b>Valor de P</b>	<b>Relación</b>
<b>Estilos de liderazgo Autocrático –estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,316	No
<b>Estilos de liderazgo Democrático – estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,855	No
<b>Estilos de liderazgo LF – estrés</b>	Correlación Sperman	de 0,200	No

Finalmente, frente al objetivo general que fue Analizar la relación existente entre los estilos de liderazgo, la carga mental y el estrés laboral en docentes de un colegio de Manizales, se señala que debido a que el dato de Estrés Laboral, que es la variable dependiente dio no normal, no se puede realizar un análisis multivariado, ya que éste solo se puede hacer con variables normales.

## Discusión de resultados

Después del análisis de variables y su posible relación, se encontró que además de que no se puede realizar un análisis multivariado por que la variable dependiente es no normal, y este tipo de estudios exigen estadísticamente que todas las variables sean normales, no existe además relación entre las variables estudiadas, es decir, de acuerdo a los resultados para la población objeto, no se evidenció una relación estadísticamente significativa ni entre carga mental y estrés laboral, ni entre estilos de liderazgo y estrés laboral, aun así, este resultado podría variar de acuerdo a la población y a la muestra que se tuvo en cuenta para este estudio.

En función de los resultados evidenciados en esta investigación, en donde no se encontró relación entre las variables estudiadas, por lo menos no en esta población objeto, y del interés sobre el estudio del estrés laboral y las posibles variables relacionadas con éste, se retoma en esta discusión de resultados, lo expuesto por Peiró (2009) frente a la investigación de otros posibles fenómenos relacionados con el estrés laboral.

Peiró (2009) plantea que, respecto al estrés laboral, la investigación ha mostrado tendencia a centrarse en los efectos negativos el estrés y su incidencia en el deterioro de la salud, en la naturalización del fenómeno como un desajuste negativo entre la persona y el trabajo, en las emociones y las respuestas afectivas y en el afrontamiento reactivo para controlar o paliar sus efectos negativos. En este orden de ideas y de acuerdo con Peiró (2009), las nuevas demandas en investigación en estrés laboral, llaman a orientar el foco

sobre el eustrés o estrés positivo, los procesos sociales, organizacionales y culturales, un enfoque anticipatorio y proactivo y sus implicaciones respecto a las estrategias de afrontamiento individual y colectivo y el análisis del sistema de trabajo incluyendo las políticas, prácticas en recursos humanos y otros aspectos de la estructura organizacional.

Así, llama la atención, en el análisis de la presente investigación, lo referido a los estilos de afrontamiento respecto al estrés laboral planteado por Peiró (2009), quien expone que han sido tradicionalmente estudiados desde lo individual y que poco se han considerado las estrategias de afrontamiento colectivo, lo cual se debe tener en cuenta de acuerdo con el autor, ya que de manera frecuente, el estrés es experimentado de forma conjunta por miembros de una misma unidad, lo que lleva a que sus respuestas afectivas sean compartidas y se generen actuaciones colectivas para afrontarlo, lo cual podría ser un punto de análisis frente a los resultados de la presente investigación, buscando una posible explicación frente a los mismos, teniendo en cuenta por ejemplo, uno de las dimensiones medidas en estrés laboral, que es respaldo de grupo, siendo la segunda dimensión con mayor porcentaje de estrés laboral bajo (66.7%), que podría representar un buen respaldo social frente a las demandas del trabajo. Igualmente, en el marco de la población estudiada en este trabajo, en investigación realizada por Peiró, Rodríguez y Bravo (como se citó en Peiró (2009), se evidenció que

el afrontamiento individual y “co-activo” de maestros de enseñanza primaria y secundaria fue ineficaz para reducir el estrés colectivo medido al principio y al final del año académico. Sin embargo, la realización de acciones colectivas para afrontar el estrés (p. ej. desarrollar un plan común para tratar los problemas de

conducta de los estudiantes, organizar formación en el manejo de nuevas tecnologías, etc.) resultó un elemento eficaz para reducir los niveles individuales y colectivos de estrés del profesorado. (p.21).

En línea con lo anterior y a consideración de las investigadoras, entran a jugar un papel importante las estrategias de afrontamiento respecto al estrés laboral, las cuales son las diferentes estrategias intrínsecas tanto cognitivas como comportamentales y emocionales, que utiliza el ser humano para dar respuesta o hacer frente a alguna situación, por lo que se pasa a considerar los resultados de otro estudio realizado con personal docente en esta misma línea. Folkman y Lazarus (Como se citó en Quispe y Morales, 2018), definen estas estrategias de afrontamiento como “conjunto de recursos y esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales orientados a resolver el problema, a reducir o eliminar la respuesta emocional o a modificar la evaluación inicial de la situación.”, teniendo en cuenta esta última concepción se plantea también la posibilidad de que la condición de estrés laboral está siendo normalizada por los seres humanos, de acuerdo a los resultados encontrados en su estudio. Se toma entonces como referencia una de las estrategias de afrontamiento propuestas por estos autores en La Escala de Modos de Afrontamiento, la cual hace referencia a la reevaluación positiva, que consiste en crear un nuevo significado de la situación problema, intentado buscar un parte positivo de la misma o distorsionando la naturaleza de la condición. En esta población específicamente se han realizado diversos estudios en donde se busca la relación del estrés y las estrategias de afrontamiento encontrando que efectivamente la reevaluación positiva es una de las estrategias más utilizadas por los docentes tal como lo expresan Quispe y

Morales Chávez (2018). En los resultados de su estudio, de las estrategias de afrontamiento del estrés, la que usan con mayor frecuencia es la Reevaluación Positiva (REP) (con un 30% del total); en segundo lugar, la estrategia de afrontamiento más usada por el personal es la Focalización en la Socialización de Problemas (FSP) (con un 25% del total); en tercer lugar, los resultados indican las estrategias de afrontamiento de la Evitación (EVT) y la Religión (RLG) (cada una con un porcentaje de 14% del total).”

Se observa entonces, como las estrategias de afrontamiento, podrían jugar un papel fundamental en el estrés laboral, como mecanismos de manejo frente a las posibles situaciones generadoras de estrés, como las que se consideraron inicialmente en el presente trabajo, el estilo de liderazgo y la carga mental, en el que no se encontró relación estadísticamente significativa.

En la misma línea del análisis de las demandas investigativas frente al estrés laboral propuesta por Peiró (2009), quien habla de la importancia de considerar otras variables estructurales y colectivas posiblemente relacionadas con estrés laboral, respecto a la población estudiada, hacemos referencia a que de acuerdo con Molina, Castiblanco y Olivares (2018), en Colombia se han realizado diferentes investigaciones respecto a la salud mental de los docentes, en las cuales, se han evidenciado factores estresores relacionados con el ejercicio de la profesión docente como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados, así como variables referentes a la edad y los años de experiencia de los docentes, exponiendo por ejemplo que los profesores más jóvenes y con menos experticia pueden sufrir niveles más

elevados de estrés. Por otra parte, se encontró también la investigación realizada por Guevara, Sánchez y Parra (2014), en la que se evidenció como mayor factor asociado al estrés laboral en docentes de primaria y secundaria, al clima organizacional y el uso de la tecnología; hallazgos similares a los de Parra y Burbano (Como se citó en Guevara, Sánchez y Parra, 2014), en estudio realizado en el 2010 pero con docentes Universitarios, en el que se evidenciaron estos dos mismos factores como principales fuentes generadoras de estrés.

Lo anterior, resalta las relaciones identificadas respecto al estrés laboral en las investigaciones mencionadas en esta discusión de resultados, así como se resalta el interés de haber querido estudiar otras variables diferentes a las expuestas como fueron la posible relación con la carga mental y el estilo de liderazgo como variables independientes, aunque no se haya encontrado una relación estadísticamente significativa, e invita a continuar estudiando la posible relación entre estas variables en otras poblaciones o aumentando el tamaño de la muestra.

## Conclusiones

En la población estudiada se encontró como estilo de liderazgo predominante, desde la teoría de Lewin, el estilo democrático con un 94,9%, el cual se caracteriza por descentralizar el poder y las decisiones, promover la consulta y la participación, así como fomentar el trabajo en equipo. Los estilos de liderazgo autocrático y laissez faire tuvieron una prevalencia menor de 2,6 % cada uno.

En referencia a la carga mental se encontró que un 25,6% de la población estudiada muestra una carga mental alterada bien sea por sub-carga o sobre-carga, mientras que el 74,4% presenta una carga mental normal. Dentro de las dimensiones de carga mental más alteradas se evidencia que son las consecuencias para la salud con un 43,6% y las características de la tarea con un 41%. Mientras que las dimensiones con mayor carga mental normal fueron las demandas cognitivas de la tarea, el ritmo de trabajo y las condiciones ambientales.

En la variable de estrés laboral se evidenció a nivel general que un 74,4% de la población muestra un nivel de estrés bajo y un 25,6% de la población muestra un nivel de estrés intermedio, no se encuentra ningún porcentaje de la población ubicados en estrés altos o muy altos. Al realizar el análisis por las dimensiones se evidencian porcentajes de estrés alto y muy alto en las dimensiones estructura organizacional y tecnología. Mientras que las dimensiones que muestran mayor porcentaje en estrés laboral bajo son influencia del líder y respaldo de grupo.

En cuanto a la posible relación entre las variables, se descarta que en la población estudiada exista relación entre los Estilos de Liderazgo, la Carga Mental y el Estrés Laboral.

## **Recomendaciones**

Realizar futuros estudios sobre el estrés laboral en docentes, buscando su relación con otro tipo de variables como el clima laboral, estilos de afrontamiento y la personalidad. Lo anterior, considerando la revisión realizada de otros estudios en la materia, expuestos en la discusión de resultados.

Realizar futuros estudios de corte cualitativo, que permitan profundizar y comprender las posibles relaciones existentes o no entre las variables estudiadas, ampliando el espectro de comprensión de su comportamiento.

Estudiar la posibilidad de ampliar la muestra del estudio con la misma población docente, para confirmar o no la existencia de la relación entre las variables estudiadas, o bien realizar la investigación con una población distinta.

Estudiar las variables con otro tipo de instrumentos, aunque se debe aclarar que todos los instrumentos utilizados en la presente investigación cuentan con validez y confiabilidad.

## Anexos

### Anexo 1: Prueba de liderazgo

#### Test de liderazgo de Lewin

A continuación, encontrará algunas cuestiones relativas al liderazgo. Conteste las cuestiones planteadas si son características consideradas y manifestadas o no por su jefe inmediato en el ejercicio de su liderazgo. Es importante que conteste todas las cuestiones planteadas. Los responsables de este estudio le garantizan la confidencialidad de sus respuestas, asegurándole que ninguna persona ajena al mismo podrá tener acceso a la información.

Marque la **A** si está de acuerdo, y la **D** si está en desacuerdo.

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>A</b>	<b>D</b>
1	Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.		
2	Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.		
4	Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.		
5	Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.		
6	Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina		
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.		
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo.		
11	Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.		
12	El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		
14	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación		

15	Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.		
16	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20	Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.		
22	Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.		
23	Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.		
24	Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.		
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.		
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.		
27	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.		
28	Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.		
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.		
30	Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.		
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.		
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.		

## Anexo 2: Prueba de carga mental

### Cuestionario de carga mental (Díaz, Rolo y Hernández)

El objetivo de este instrumento es evaluar la percepción del trabajador sobre las características de su puesto de trabajo que puedan influir en la carga mental. A continuación, encontrará algunas cuestiones relativas a las condiciones y características de su trabajo. Le agradeceríamos que contestará a cada una de ellas con la máxima atención y sinceridad. No hay respuestas correctas ni incorrectas, cualquier respuesta es buena en la medida en que usted responda lo que realmente piensa. Es importante que conteste todas las cuestiones planteadas. Los responsables de este estudio le garantizan la confidencialidad de sus respuestas, asegurándole que ninguna persona ajena al mismo podrá tener acceso a la información.

#### CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO

	Muy inadecuada	Inadecuada	Intermedia	Adecuada	Muy adecuada
La temperatura en su puesto de trabajo es					
La iluminación en su puesto de trabajo es					
El ruido en su puesto de trabajo es					
El espacio en su puesto de trabajo es					
Las condiciones higiénicas (olores, contaminantes, polvo) en su puesto de trabajo.					

Nº	PREGUNTAS	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
1	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es					
2	La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es					
3	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es					
4	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es					
5	El cansancio que me produce mi trabajo es					

6	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar errores en mi trabajo					
7	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es					
8	El tiempo que dispongo para realizar mi trabajo es					
9	El tiempo del que dispongo para tomar decisiones exigidas por mi trabajo es					
10	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					
11	El número de interrupciones durante la realización de mi trabajo es					
12	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo					
13	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajos o programas estadísticos es					
14	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez					
15	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado/a					
16	Me siento agotado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
17	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					
18	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es					
19	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					
20	En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo					

### Anexo 3: Prueba de estrés laboral

#### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (OMS Y OIT)

A continuación, encontrará una serie de cuestiones referidas a su trabajo que pueden estar relacionadas con el estrés en el mismo. Para cada ítem debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente de estrés, anotando el número que mejor la describa. Es importante que conteste todas las cuestiones planteadas. Los responsables de este estudio le garantizan la confidencialidad de sus respuestas, asegurándole que ninguna persona ajena al mismo podrá tener acceso a la información.

<b>1</b> Si la condición <b>NUNCA</b> es fuente de estrés
<b>2</b> Si la condición <b>RARAS VECES</b> es fuente de estrés
<b>3</b> Si la condición <b>OCASIONALMENTE</b> es fuente de estrés
<b>4</b> Si la condición <b>ALGUNAS VECES</b> es fuente de estrés
<b>5</b> Si la condición <b>FRECUENTEMENTE</b> es fuente de estrés
<b>6</b> Si la condición <b>GENERALMENTE</b> es fuente de estrés
<b>7</b> Si la condición <b>SIEMPRE</b> es fuente de estrés

Nº	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6	Mi supervisor no me respeta.	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	

14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24	La cadena de mando no se respeta.	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

## Anexo 4: Consentimiento informado

### Consentimiento Informado de Participación en Proyecto de Investigación

#### **Dirigido a: Docentes del Colegio**

El presente consentimiento informado pretende solicitar su autorización para participar en el Proyecto de investigación “Relación entre estilos de liderazgo, carga mental y estrés laboral en docentes de un colegio de Manizales.”, conducido por las Psicólogas Olga Lucila Guarín Becerra y Sandra Lorena Corrales Soto, perteneciente a la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Manizales.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal, Identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo, la carga mental y el estrés laboral en un colegio de Manizales, por lo que partiendo de este estudio se puedan elaborar estrategias de intervención y prevención. En función de lo anterior, es pertinente su participación en el estudio.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá diligenciar tres instrumentos, los cuales se realizarán de forma presencial, y estarán dirigidos por ambas psicólogas. Dicha actividad durará aproximadamente 1 hora y será realizada en el Colegio \_\_\_\_\_, durante la jornada laboral.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privado**. Además, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines académicos y científicos de la investigación, estando la información protegida por el seguimiento a los lineamientos del código de ética del psicólogo establecido en la ley 1090 del 2006. En calidad de **custodio de los datos**, actuarán las Investigadoras responsables del proyecto, quienes tomarán todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos. Es de aclarar que la participación en este estudio no tiene ningún costo para usted, ni se le pagará por el mismo.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es **completamente libre y voluntaria**, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

C.C.

Fecha \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, identificado (a) con C.C. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ docente del Colegio \_\_\_\_\_ en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación “Relación entre estilos de liderazgo, carga mental y estrés laboral en docentes de un colegio de Manizales”, conducida por las psicólogas Olga Lucila Guarín Becerra y Sandra Lorena Corrales Soto, estudiantes de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para lo anterior, puedo contactar a las investigadoras responsables del proyecto a los teléfonos \_\_\_\_\_ o al \_\_\_\_\_

---

**Nombre y firma del participante**

## Anexo 5: Perfil Sociodemográfico

### Perfil Sociodemográfico

#### DATOS LABORALES

<b>Nombre de la empresa</b>	
<b>Coordinación académica</b>	Entre Transición a 3° ____ Entre 4° y 9° ____ Entre 10° y 11° ____
<b>Puesto de trabajo</b>	Docente asesor ____ Docente coasesor ____ Docente ____ _____
<b>Antigüedad en la empresa</b>	
<b>Antigüedad en el puesto</b>	
<b>Situación laboral</b>	Contrato Fijo ____ Contrato indefinido ____
<b>Horas de trabajo por día</b>	

#### DATOS PERSONALES

<b>Género</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Estado civil</b>	
<b>Nivel de estudios culminado</b>	

### Referencias Bibliográficas

- Barón, D. A., y Vanegas, M. P. (2018). *Carga mental relativa al puesto de trabajo en cuidadores formales trabajadores sociales de personas con diagnóstico de enfermedad psiquiátrica en una institución de segundo nivel de complejidad de Bogotá a través del método NASA TLX*. Recuperado de <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/1193>
- Boada, J. y Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC
- Castiblanco, J.P., Molina, C. F. y Olivares, R. (Febrero – Marzo, 2018). Factores de riesgo psicosocial de los docentes. *Magisterio: Educación y Pedagogía* (90), pp. 21 – 25.
- Calderón, G.; Gómez, H. M. y Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas*, 9(2), 409-423. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/679/67932397013/>
- Contreras, F.; Barbosa, D. y Piñeros, F. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo: Implicaciones para la organización actual*. Bogotá D.C.: Editorial Universidad del Rosario.
- Contreras, F., y Juárez, F., y Barbosa, D., Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XVIII (2), 7-17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053001>

- Dalmau, I. (2007). *Evaluación de la carga mental en tareas de control: Técnicas subjetivas y medidas de exigencia*. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6777/01Idp01de01.pdf;jsessionid=EDE2F2BC44E33C552422A3CFF94006D3?sequence=1>
- Dávila, J. I. J., y Díaz, M. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. Recuperado de <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/60>
- Díaz, C. (2010). *Actividad Laboral y Carga Mental de Trabajo*. Recuperado de [https://www.u-cursos.cl/facso/2011/1/PSI-EC/1/material\\_docente/bajar?id\\_material=574205](https://www.u-cursos.cl/facso/2011/1/PSI-EC/1/material_docente/bajar?id_material=574205).
- Díaz, D.; Hernández, D. y Rolo G. (s.f.). *Escala Subjetiva de carga mental en el trabajo*. España: Universidad de la Laguna.
- ESP Servicios públicos (2015). *Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza*. Recuperado de <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/carga-mental/>
- Fernández, G.R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente, Alicante: Editorial Club Universitario.
- Ferreira, A. P. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. *Revista Salud UIS*, 49(4), 567-576.

- Guevara, A. C.; Sánchez, C. M., y Parra, L. (2015). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de salud ocupacional*, 4(4), 30-32.
- Ivancevich, J.; Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (7 ed.). México: McGraw-Hill.
- Lirios, C. G., Guillén, J. C., Sánchez, A. S., Velázquez, F. R. S., y Flores, M. D. L. M. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, (5), 109-130.
- López, M.L. (2017). *Carga mental y su relación con las variables sociodemográficas, laborales y de salud en trabajadores de una administración pública local (Tesis doctoral)*. Recuperado de <http://repositorio.ucam.edu/handle/10952/2497>
- López, J. J.; Grau, E., y Gil, P. R. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo Transformacional y laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6728778>
- Martínez, T. M. (2018) *Caracterización de instrumentos de evaluación de carga mental. (Tesis especialización)*. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39170/Trabajo%20de%20Grado%20-%20Tania%20Martinez%20-%20Estudio%20Comparativo%20de%20instrumentos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20carga%20mental%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ministerio del trabajo y asuntos sociales de España (2002). *La carga mental de trabajo:*

*Documentos divulgativos.* Recuperado de

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>

Molina, C.F.; Castiblanco, J. P y Olivares, R. (2018). *Factores de riesgo psicosocial de*

*los docentes en Colombia.* Recuperado de

<https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>

Observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT – CEC, (2010). *Carga mental y*

*trabajo.* Recuperado de

[http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010\\_estudio\\_01.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_01.pdf)

Olivares, V.E.; Jélvez, C.; Mena, L. y Lavarello, J. (2013). Estudios sobre Burnout y

Carga Mental en Conductores del Transporte Público de Chile

(Transantiago). *Ciencia y trabajo*, 15(48), 173-178. recuperado de

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300011yscript=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300011yscript=sci_arttext)

Olivares, R. y Molina, C.F. (Febrero – Marzo, 2018). Análisis de los factores de riesgo

ocupacional en los docentes. *Magisterio: Educación y Pedagogía* (90), pp. 14 –

18.

- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. *La Habana: Universitaria*. Recuperado de [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20\\_%20Diaz%20Valladolid.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf).
- 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](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*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- Peiró, J.M. (2009). *Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales*. Recuperado de <https://www.virtualpro.co/biblioteca/nuevas-tendencias-en-la-investigacion-sobre-estres-laboral-y-sus-implicaciones-para-el-analisis-y-prevencion-de-los-riesgos-psicosociales>.
- Quispe, J. y Morales, C. A. (2018). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal de PROFOCOM-SEP ESFM “Simón Bolívar” (Doctoral dissertation)*. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/17028>
- Rubio, S.; Díaz, E.M.; Martín, J., y Luceño, L. (2010). *La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral*. Recuperado de [http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/DECORE\\_06.pdf](http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/DECORE_06.pdf)

- Santiesteban, E. D. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de <http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16/Metodolog%c3%ada%20de%20la%20Investigaci%c3%b3n%20Cient%c3%adfica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Teran, A.C. y Botero, C.C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/250/218>
- Tulcán, S. M. M., Lasso, E. N., y Pantoja, M. A. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 11(19), 46-66.
- Villar, M.F. (2016). *Estilos de liderar para el aprendizaje organizativo*. Chile: Ediciones Universidad Santo Tomas.
- Zúñiga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>