



**Estrategias desde la ergonomía cognitiva para mejorar las condiciones laborales de los
docentes; estudio de caso: mega colegio de Soledad-Atlántico**

Autor:

Luján Díaz, Jennifer María;

Pereira López, Stephania

Trabajo de grado como requisito para la obtención del título:

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director:

Pedro Pacheco

Especialización En Seguridad Y Salud En El Trabajo

Barranquilla-Atlántico

2024

Índice

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Introducción | 8 |
| 2. | Justificación | 10 |
| 3. | Marco Teórico..... | 11 |
| 3.1. | Antecedentes | 11 |
| 3.2. | Marco Teórico | 17 |
| 3.2.1. | Ergonomía Cognitiva | 17 |
| 3.2.2. | Estrategias desde la Ergonomía Cognitiva | 19 |
| 3.2.3. | Gestión de la ergonomía cognitiva | 22 |
| 3.2.4. | Desarrollo de Procesos cognitivos | 24 |
| 3.2.5. | Aplicación de tareas cognitivas | 26 |
| 4. | Planteamiento del problema..... | 28 |
| 5. | Objetivos | 31 |
| 5.1. | General | 31 |
| 5.2. | Específicos | 31 |
| 6. | Metodología | 32 |
| 6.1. | Población y muestra | 32 |
| 6.1.1. | Población..... | 32 |
| 6.1.2. | Muestra | 32 |
| 6.2. | Técnica de recolección de muestra..... | 33 |

| | | |
|--------|--|----|
| 6.3. | Instrumento de recolección de datos | 33 |
| 6.4. | Técnica de procesamiento de datos | 33 |
| 6.5. | Herramientas de procesamiento de datos | 33 |
| 6.6. | Diseño metodológico..... | 34 |
| 7. | Resultados..... | 35 |
| 7.1. | Perfil sociodemográfico de la población objeto de estudio..... | 35 |
| 7.2. | Factores cognitivos de los docentes del mega colegio de soledad-atlántico..... | 36 |
| 7.2.1. | Cuestionario de afrontamiento del estrés | 36 |
| 8. | Discusión..... | 46 |
| 9. | Conclusión | 47 |
| 10. | Recomendaciones | 48 |
| | Referencias..... | 50 |
| | Anexos | 55 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Perfil sociodemográfico..... | 35 |
| Tabla 2. Cuestionario de afrontamiento del estrés..... | 37 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Análisis de las causas del problema | 40 |
| Figura 2. Convencimiento de hacer las cosas para que siempre salieran bien | 40 |
| Figura 3. Aspectos positivos del problema. | 41 |
| Figura 4. Mal humor con los demás..... | 42 |
| Figura 5. Solución de problemas siguiendo pasos bien pensados | 42 |
| Figura 6. Dialogo con personas implicadas para encontrar solución..... | 43 |
| Figura 7. Agresión algunas personas | 44 |
| Figura 8. No pensar en el problema | 44 |

Resumen

El estudio de casos se centra en identificar los factores de ergonomía cognitiva que influyen en las condiciones laborales de los docentes del mega colegio de Soledad, Atlántico. Utiliza un enfoque cuantitativo para medir la ineficiencia organizacional. Se emplea una encuesta en línea con el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés para evaluar el nivel de fatiga subjetiva entre los docentes expuestos a cargas mentales, buscando cuantificar los resultados y determinar su impacto en el rendimiento institucional. Los resultados muestran que el 75% de los docentes encuestados fueron mujeres, quienes exhibieron mayores niveles de fatiga y carga mental. El estudio reveló diversas dificultades relacionadas con la forma en que los docentes enfrentan los problemas y gestionan el estrés, destacando que a medida que aumenta la carga laboral, también lo hace la carga mental, afectando negativamente el desempeño y la calidad del trabajo. Se recomienda implementar estrategias para mejorar la eficiencia laboral y la salud mental de los docentes, incluyendo la mitigación de las condiciones laborales adversas identificadas. Este enfoque busca beneficiar a la institución educativa mediante mejoras en los servicios, rendimiento y calidad de trabajo.

Palabras claves: Ergonomía, Cognitiva, Estrés, Estrategias, Eficiencia, Calidad, Rendimiento, Carga Mental, Enfoque, Afrontamiento.

Abstract

The case study focuses on identifying cognitive ergonomics factors influencing the working conditions of teachers at the large school in Soledad, Atlántico. It employs a quantitative approach to measure organizational inefficiency. An online survey using the Stress Coping Questionnaire is used to assess subjective fatigue levels among teachers exposed to mental loads, aiming to quantify results and determine their impact on institutional performance. Results indicate that 75% of surveyed teachers were women, who exhibited higher levels of fatigue and mental burden. The study revealed various difficulties related to how teachers face problems and manage stress, highlighting that as workload increases, so does mental strain, negatively affecting performance and work quality. Strategies are recommended to enhance teachers' work efficiency and mental health, including mitigating identified adverse working conditions. This approach aims to benefit the educational institution through improvements in services, performance, and work quality.

Keywords: Ergonomics, Cognitive, Stress, Strategies, Efficiency, Quality, Performance, Mental Load, Focus, Coping.

1. Introducción

En el contexto educativo, los maestros tienen un papel fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje al transmitir conocimientos, fomentar el pensamiento crítico y apoyar el desarrollo integral de los estudiantes. No obstante, enfrentan desafíos ergonómicos y cognitivos que pueden afectar tanto su desempeño laboral como su bienestar general. Este estudio de caso, titulado "Estrategias desde la ergonomía cognitiva para mejorar las condiciones laborales de los docentes: estudio de caso en un gran colegio en Soledad, Atlántico", se centra en abordar estas problemáticas y proponer soluciones prácticas para optimizar el ambiente de trabajo de los educadores.

La ergonomía cognitiva se centra en cómo las personas interactúan con los sistemas de información para mejorar el rendimiento y reducir la carga mental. En la educación, esta disciplina es crucial porque los maestros manejan tareas cognitivas complejas como la planificación de clases, la evaluación de trabajos, la gestión del aula y la resolución de conflictos, entre otras responsabilidades.

Uno de los mayores retos para los maestros es la carga cognitiva excesiva, que puede llevar a fatiga mental, estrés y agotamiento, afectando negativamente su rendimiento y su capacidad para ofrecer una educación de calidad. Además, enfrentan desafíos ergonómicos físicos como puestos de trabajo mal diseñados, iluminación inadecuada, ruido elevado y posturas prolongadas, que pueden contribuir a problemas de salud como trastornos musculoesqueléticos.

El estudio "Estrategias desde la ergonomía cognitiva para mejorar las condiciones laborales de los docentes en un gran colegio en Soledad, Atlántico" se enfoca en identificar y evaluar los factores ergonómicos y cognitivos que influyen en el rendimiento laboral de los maestros en esta institución. A partir de este análisis, el objetivo es desarrollar e implementar estrategias basadas en principios de ergonomía cognitiva para mejorar el ambiente de trabajo de los educadores.

2. Justificación

Según la Asociación Internacional de Ergonomía, la ergonomía es la ciencia que estudia cómo interactúan los humanos con los sistemas y la profesión que utiliza teorías, principios, datos y métodos para diseñar sistemas que mejoren tanto el bienestar humano como el rendimiento global del sistema (IEA, 2000). La ergonomía estudia cómo las personas interactúan con su entorno cotidiano para adaptar sistemas y mejorar tanto el confort de los trabajadores como la eficiencia laboral, mediante el diseño o ajuste de los métodos de trabajo.

Por estas razones, la ergonomía es fundamental, ya que promueve la salud y el bienestar, reduce los accidentes y aumenta la productividad en los entornos laborales. Esta disciplina proporciona numerosos beneficios al enfocarse en mejorar la eficiencia y la seguridad en el trabajo mediante el diseño de interfaces más intuitivas y accesibles. Además, busca aliviar la carga cognitiva de las personas al simplificar las tareas y reducir la cantidad de información que deben procesar.

La ergonomía cognitiva aporta numerosos beneficios. Primeramente, se centra en optimizar el diseño de sistemas informáticos y dispositivos para adaptarlos mejor a las necesidades de los usuarios, facilitando la toma de decisiones. Además, juega un papel crucial en la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como en el aumento de la productividad y la mejora del rendimiento laboral al permitir a las personas trabajar de manera más eficiente y cómoda. También ayuda a reducir el estrés y la fatiga mental en el trabajo, lo que puede mejorar la calidad de vida de los empleados y disminuir la rotación de personal.

3. Marco Teórico

3.1. Antecedentes

A nivel internacional, se tiene la investigación de Hernández (2022), donde se identificaron factores de riesgo para los trabajadores mediante la evaluación ergonómica, especialmente enfocada en la ergonomía cognitiva, en el contexto de la implementación de maquinaria con nuevas tecnologías sin una adecuada adecuación de la estación de trabajo ni capacitación del trabajador. El objetivo principal del estudio fue evaluar la ergonomía cognitiva como factor preventivo de riesgo laboral en el diseño de puestos de trabajo. La investigación fue un estudio transversal, descriptivo. Se realizó un análisis de la estación de trabajo, específicamente sobre el diseño de tableros y el uso de herramientas. La muestra estuvo conformada por 21 mujeres y 48 hombres.

En cuanto a la metodología, se aplicó un cuestionario de Clima Organizacional con cuatro dimensiones: naturaleza del trabajo, grupo de trabajo, condiciones del lugar de trabajo, estimulación moral y material. Además, se utilizó el método Plibel para evaluar factores como malas posturas, diseño pobre de herramientas, y condiciones ambientales y organizacionales estresantes. Los resultados obtenidos mostraron una tasa media alta en Clima Organizacional y un riesgo medio en el estudio ergonómico. Esto sugiere la importancia de considerar la ergonomía cognitiva en el diseño de puestos de trabajo para prevenir riesgos laborales.

Al respecto Dillon y Normandeau (2022), evaluaron el impacto del diseño ergonómico cognitivo de las aulas en el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de los docentes. La metodología incluyó un estudio de campo en el que se compararon aulas con diseños tradicionales y aulas rediseñadas siguiendo principios de ergonomía cognitiva. Los resultados

mostraron que los estudiantes en las aulas rediseñadas obtuvieron mejores calificaciones y reportaron una mayor satisfacción con el entorno de aprendizaje. Además, los docentes en estas aulas experimentaron menores niveles de estrés y fatiga cognitiva en comparación con los docentes en las aulas tradicionales.

Madeleine y Vézina (2021) se propusieron evaluar la efectividad de una intervención ergonómica cognitiva para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los docentes. Utilizaron una metodología cuasi-experimental que incluía un grupo de intervención y un grupo de control. La intervención consistió en ofrecer capacitaciones sobre ergonomía cognitiva, rediseñar los espacios de trabajo y proporcionar herramientas de gestión del tiempo. Los resultados indicaron una disminución significativa en los niveles de estrés laboral, fatiga cognitiva y riesgo de burnout en el grupo de intervención en comparación con el grupo de control. Además, se observó un aumento en la satisfacción laboral y el desempeño docente.

En la investigación de Cedeño (2021), se recopiló y sintetizó información sobre ergonomía cognitiva publicada en la última década, subrayando la relevancia de las intervenciones en este campo para mejorar las condiciones laborales de los docentes universitarios. El objetivo principal del estudio fue explorar y analizar las publicaciones recientes relacionadas con la ergonomía cognitiva y su aplicación entre los profesores universitarios con sobrecarga laboral. La investigación se llevó a cabo mediante una revisión sistemática exploratoria, incluyendo artículos publicados desde 2010 en español, inglés o portugués. Las búsquedas se realizaron en varias bases de datos, tales como Scopus, PubMed, LILACS, Biblioteca Cochrane, SciELO, Google Académico y SemanticScholar (Antón Cedeño, año).

Los resultados de la revisión mostraron que las publicaciones analizadas destacan la relevancia de las intervenciones en ergonomía cognitiva para mejorar las condiciones laborales

de los docentes universitarios. Asimismo, sugieren que debido a la alta carga mental que enfrentan, es crucial implementar prácticas relacionadas con la ergonomía cognitiva para reducir esta carga y mejorar sus condiciones de trabajo. Finalmente, se identificó que Estados Unidos y Brasil fueron los países con mayor número de publicaciones sobre ergonomía cognitiva en el continente.

También, Oliveira y Carvalho (2021), evaluaron la aplicación de principios de ergonomía cognitiva y sus impactos en la salud ocupacional de los docentes en una escuela pública. La metodología consistió en un estudio de caso, con la realización de una intervención ergonómica cognitiva que incluyó la reestructuración del ambiente físico, la implementación de prácticas de gestión de tareas y la capacitación de los profesores en estrategias de regulación cognitiva. Los resultados demostraron una reducción significativa en los niveles de estrés, fatiga mental y ausentismo de los docentes después de la intervención. Además, hubo un aumento en la satisfacción laboral y en la percepción de bienestar general de los profesores.

Al respecto, Silva y Sousa (2020), investigaron la aplicación de la ergonomía cognitiva en el ambiente escolar y proponer estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes. La metodología involucró el análisis ergonómico del trabajo en varias escuelas, incluyendo observaciones, entrevistas y aplicación de cuestionarios. Los resultados señalaron una alta carga mental, factores de estrés y falta de recursos adecuados como los principales problemas enfrentados por los profesores. Con base en estos hallazgos, los autores propusieron estrategias de ergonomía cognitiva, como la reorganización del diseño de las aulas, la implementación de pausas cognitivas y la provisión de entrenamientos sobre gestión del tiempo y técnicas de reducción del estrés.

La investigación realizada por Urdaneta y Reales (2020) examinó la implementación de la ergonomía cognitiva como una práctica preventiva en gerentes que trabajan en instituciones de educación superior. El objetivo principal fue analizar los procesos cognitivos de los gerentes en universidades públicas para identificar posibles debilidades y proponer estrategias que mejoren su desempeño laboral. Este estudio se basó en un enfoque epistemológico empírico inductivo, alineado con el paradigma positivista cuantitativo. Además, se caracterizó como analítico-descriptivo con un diseño no experimental, de campo y transversal. La muestra estuvo compuesta por cuarenta gerentes de universidades públicas en el departamento del Cesar.

Los resultados indicaron que los gerentes encuestados mostraron debilidades en los procesos de percepción, búsqueda de información, memoria y sensación. Además, se identificaron deficiencias en la aplicación de procesos cognitivos necesarios para construir, razonar y organizar conocimiento en sus roles laborales. Por lo tanto, se sugirió implementar procedimientos que fomenten el uso ampliado y efectivo de la mente, faciliten el manejo de información y promuevan prácticas conscientes y controladas que mejoren el pensamiento crítico, con el objetivo de alcanzar las metas institucionales.

En este sentido Khandan et al., (2019), examinaron el impacto de la ergonomía cognitiva en el desempeño de los docentes. La metodología involucró la evaluación de factores ergonómicos cognitivos, como la carga mental, la fatiga y el estrés, utilizando cuestionarios estandarizados y observaciones en el lugar de trabajo. Los resultados revelaron que los docentes experimentaban altos niveles de carga mental y estrés debido a factores como la falta de control sobre el trabajo, el ruido y las distracciones. Además, se encontró una correlación negativa entre estos factores y el desempeño docente. Los autores concluyeron que la implementación de medidas de ergonomía cognitiva podría mejorar el rendimiento y el bienestar de los docentes.

Por último Moura y Lima (2019), exploraron la aplicación de principios de ergonomía cognitiva en la práctica docente en una escuela de enseñanza fundamental. La metodología involucró la observación de las actividades de enseñanza, la aplicación de cuestionarios y entrevistas con los profesores, así como el análisis de los recursos y materiales didácticos utilizados. Los resultados revelaron que los docentes enfrentaban desafíos como la falta de recursos adecuados, la sobrecarga de trabajo y la dificultad para gestionar la atención y la motivación de los alumnos. Sobre la base de estos hallazgos, los autores propusieron recomendaciones ergonómicas cognitivas, como la adopción de estrategias de diseño instruccional, el uso de tecnologías de asistencia y la implementación de programas de capacitación en gestión de la carga mental.

A nivel nacional, se cita la investigación de García y Moreno (2021). El objetivo principal de este estudio fue proponer mejoras en la gestión de los riesgos psicosociales y ergonómicos relacionados con el uso de las TIC por parte de los docentes, a través de la implementación de buenas prácticas y medidas de promoción y prevención de la salud. Se utilizaron encuestas, aplicadas a 6 de los 9 docentes de la institución educativa, y se realizaron 3 entrevistas con preguntas abiertas para profundizar en las experiencias y percepciones relacionadas con el uso de las TIC, los síntomas físicos y la adaptabilidad a las herramientas tecnológicas empleadas.

Según los autores, tras analizar los resultados, se identificaron necesidades que llevaron al desarrollo de una propuesta de mejora. Esta propuesta se enfocó en implementar y fortalecer medidas y prácticas efectivas para promover y proteger la salud física y mental de los docentes. También buscó crear entornos saludables en TALENTOS que gestionen adecuadamente la carga física, mental y emocional.

El estudio realizado por Burbano y Romero (2020) tuvo como objetivo crear un programa de ergonomía cognitiva destinado a mitigar el estrés laboral en el personal administrativo. En cuanto al enfoque metodológico, los autores describieron el diseño de un programa de intervención que empleó estrategias de ergonomía cognitiva para reducir el estrés en el trabajo. El público objetivo del programa fueron secretarios y secretarias en la franja de edad de 25 a 39 años, es decir, adultos jóvenes.

En relación a los resultados, los autores indicaron que, tras desarrollar el programa, fue necesario evaluar los hallazgos y los aspectos que podrían mejorarse en investigaciones futuras. Por ello, llevaron a cabo la validación del programa para su aplicación, con el propósito de que varios expertos pudieran contribuir con retroalimentaciones constructivas, mejorando las herramientas existentes o proponiendo nuevas estrategias que cumplieran de manera más efectiva con los objetivos establecidos.

El estudio de Madrigal (2019) analizó la introducción del concepto de ergonomía y su relación con las habilidades y limitaciones de los docentes en su labor diaria. Se observó un aumento en los casos de problemas de salud física y mental entre esta población. La adecuada implementación de la ergonomía podría ayudar a promover la salud y prevenir problemas cognitivos y físicos en los maestros de las escuelas estudiadas durante el periodo considerado. La investigación incluyó una muestra compuesta en su totalidad por docentes, de los cuales el 90% eran mujeres, y se analizaron sus actividades actuales, tiempo de trabajo, posturas adoptadas durante la jornada y las demandas cuantitativas, cualitativas y emocionales que enfrentaban. Además, se exploraron las consecuencias en la salud vinculadas con el entorno laboral. Se concluyó que existe una relación crucial entre la ergonomía cognitiva y física para el bienestar integral de la salud de los docentes.

3.2.Marco Teórico

La carrera docente es una vocación que exige un alto nivel de compromiso intelectual y afectivo, lo cual puede conducir a estados de tensión y fatiga entre los educadores. Estas circunstancias tienen el potencial de impactar adversamente tanto su rendimiento profesional como su bienestar general. Frente a este escenario, la ergonomía cognitiva se presenta como un campo de estudio prometedor, capaz de ofrecer soluciones efectivas para mejorar el entorno laboral de los profesores y, por consiguiente, elevar su calidad de vida.

3.2.1. Ergonomía Cognitiva

La ergonomía cognitiva es una disciplina que integra conocimientos de diversas áreas, como la psicología, la ingeniería y la informática, para analizar y mejorar la interacción entre las personas y los sistemas tecnológicos. Su principal objetivo es crear ambientes laborales que optimicen el procesamiento de información y la toma de decisiones, como señala Hollnagel (2003). Esta rama de la ergonomía se centra en entender y potenciar el rendimiento humano en situaciones complejas, aplicando principios de la ciencia cognitiva.

En las últimas décadas, la ergonomía ha adquirido una relevancia significativa a nivel global. Países de distintos continentes, incluyendo potencias como Estados Unidos y China, así como naciones europeas como España, han reconocido su importancia estratégica. Su aplicación no se limita a las grandes corporaciones; también se extiende a pequeñas y medianas empresas en diversos sectores, desde la agricultura y la industria hasta la educación.

Este creciente interés por la ergonomía se enmarca en un contexto de cambios acelerados que comenzaron en el siglo XX y continúan en la actualidad. Estas transformaciones, sin precedentes en la historia, están impulsadas por una dinámica organizacional que afecta a todos

los ámbitos de la sociedad: desde lo político y económico hasta lo científico y educativo. Como consecuencia, presenciamos una aceleración constante en el ritmo de los avances tecnológicos y culturales, lo que expande continuamente las fronteras del conocimiento y plantea nuevos desafíos para el desarrollo futuro.

En este escenario de rápida evolución, la ergonomía cognitiva se posiciona como una herramienta fundamental para adaptar los entornos de trabajo a las capacidades y limitaciones cognitivas humanas, promoviendo así una mayor eficiencia y bienestar en un mundo cada vez más complejo y tecnológicamente avanzado.

El entorno laboral juega un papel crucial en la salud física y mental de los trabajadores, como señalan Rolo et al. (2015). En el contexto actual, caracterizado por la sociedad del conocimiento y nuevos modelos de organización del trabajo, las exigencias cognitivas han adquirido una importancia sin precedentes. Esto se debe, en gran medida, a la necesidad de integrar avances tecnológicos de manera efectiva y adaptada a cada contexto específico.

La creciente complejidad de los ambientes de trabajo modernos no solo demanda una mayor capacidad de procesamiento de información, sino que también requiere una interacción más sofisticada entre el ser humano y su entorno. En este sentido, Cañas (2008:6) enfatiza la importancia de entender el comportamiento humano como parte de un sistema más amplio, donde la interacción con otros elementos cognitivos, sean estos humanos o artificiales, es fundamental.

Según Nava (2018:57), la práctica de la ergonomía ha experimentado un progreso a lo largo del tiempo, con un énfasis especial en las actividades laborales en diversos países latinoamericanos, originado en los programas de estudio de diseño industrial en el ámbito académico. Destaca que naciones como Argentina, Brasil y México han sido focos de un

desarrollo significativo en el ámbito de la ergonomía ocupacional. En referencia a los riesgos laborales venideros, según Mansilla (2016), que podrían afectar a millones de trabajadores en países europeos, latinoamericanos y a nivel global, se incluyen la depresión, el estrés, la ansiedad y los trastornos del sueño, entre otros. Estas afecciones pueden verse agravadas por factores como la inestabilidad laboral, la percepción de inseguridad, los horarios no convencionales, la intensificación del ritmo laboral, la complejidad creciente de las tareas (incluyendo la multitarea), el envejecimiento de la fuerza laboral y las interacciones interpersonales, especialmente en sectores como el de servicios y educación.

El panorama de la salud ocupacional en el ámbito educativo está experimentando una transformación significativa, especialmente en el contexto de la enseñanza virtual. Neusa et al. (2020) señalan una tendencia preocupante: un creciente número de educadores está enfrentando desafíos de salud de índole psicosocial. Esta nueva realidad está eclipsando los problemas de salud que tradicionalmente se asociaban con la profesión docente, como las afecciones vocales, los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades infecciosas.

3.2.2. Estrategias desde la Ergonomía Cognitiva

A continuación, se presentan algunas estrategias basadas en los principios de la ergonomía cognitiva que pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales de los docentes:

1. Optimización de las Herramientas Tecnológicas

El uso de herramientas tecnológicas en el ámbito educativo puede facilitar la gestión de la información y la comunicación, pero también puede generar una carga cognitiva adicional si no están diseñadas adecuadamente. Según Norman (2013), el diseño de interfaces intuitivas y

amigables es fundamental para reducir la carga mental y maximizar la eficiencia en el uso de estas herramientas.

Por ejemplo, el diseño de plataformas de aprendizaje en línea debe seguir principios de usabilidad y accesibilidad, como la organización clara de los contenidos, la navegación intuitiva y la compatibilidad con diferentes dispositivos (Zaharias y Poylymenakou, 2009). Además, la implementación de sistemas de gestión de información académica que permitan a los docentes acceder fácilmente a los datos de los estudiantes, calificaciones y registros puede reducir la carga administrativa.

2. Capacitación en Gestión del Tiempo y Priorización de Tareas

Los docentes a menudo se enfrentan a múltiples tareas y demandas simultáneas, lo que puede generar estrés y sobrecarga mental. La capacitación en estrategias de gestión del tiempo y priorización de tareas puede ayudar a los docentes a organizar mejor su trabajo y enfocarse en las actividades más importantes (Claessens et al., 2007).

Técnicas como la planificación semanal, el establecimiento de plazos y la identificación de tareas prioritarias pueden contribuir a reducir la sensación de abrumamiento y mejorar la eficiencia en el trabajo docente. Además, la enseñanza de habilidades de autoevaluación y automonitoreo puede ayudar a los docentes a reconocer cuándo están experimentando una carga mental excesiva y a tomar medidas para mitigarla (Wickens, 2008).

3. Diseño de Entornos de Trabajo Óptimos

El diseño ergonómico de los espacios de trabajo puede tener un impacto significativo en el desempeño cognitivo y el bienestar de los docentes. Aspectos como la iluminación, la acústica, la temperatura y la distribución del mobiliario deben ser considerados para crear

entornos que promuevan la concentración, la comodidad y la interacción efectiva (Stanton et al., 2005).

Por ejemplo, la implementación de sistemas de iluminación natural y artificial adecuados puede mejorar la visibilidad y reducir la fatiga visual, mientras que el control del ruido mediante materiales absorbentes de sonido puede facilitar la comunicación en el aula. Además, la disposición de los pupitres y el mobiliario debe permitir la movilidad del docente y favorecer la interacción con los estudiantes (Loughrin-Samnani, 2015).

4. Fomento de la Colaboración y el Apoyo entre Colegas

La docencia puede ser una tarea solitaria y aislada, lo que puede generar estrés y agotamiento emocional. La ergonomía cognitiva reconoce la importancia de fomentar la colaboración y el apoyo entre colegas como una estrategia para aliviar la carga mental y emocional (Wilson, 2014).

La creación de espacios de intercambio y discusión, como reuniones periódicas de departamento o grupos de trabajo colaborativo, puede permitir a los docentes compartir experiencias, estrategias y recursos. Además, la implementación de programas de mentoría o tutoría entre docentes más experimentados y nuevos puede facilitar la transferencia de conocimientos y brindar apoyo emocional (Hobson et al., 2009).

5. Implementación de Programas de Bienestar y Autocuidado

Finalmente, es importante reconocer que el bienestar físico y emocional de los docentes es fundamental para su desempeño cognitivo y su satisfacción laboral. La ergonomía cognitiva enfatiza la importancia de implementar programas de bienestar y autocuidado que aborden aspectos como la gestión del estrés, la práctica de mindfulness, la actividad física y la nutrición adecuada (Roskies, 2015).

Estos programas pueden incluir talleres de manejo del estrés, sesiones de meditación o yoga, acceso a servicios de asesoramiento psicológico y la promoción de hábitos de vida saludables. Al abordar el bienestar integral de los docentes, se puede mejorar su capacidad para afrontar las demandas cognitivas y emocionales de su trabajo (Jennings y Greenberg, 2009).

3.2.3. *Gestión de la ergonomía cognitiva*

La ergonomía cognitiva es una disciplina que se centra en comprender y optimizar la interacción entre las capacidades mentales humanas y su entorno de trabajo. Este campo abarca el estudio de los procesos cognitivos como la percepción, el aprendizaje, la resolución de problemas y la motivación, con el objetivo de adaptar las herramientas, tareas y ambientes laborales a las características psicológicas de las personas.

Aunque esta rama de la ergonomía tiene en cuenta aspectos fisiológicos, su enfoque principal está en las implicaciones psicológicas de estos factores. Por ejemplo, se considera cómo ciertas posturas físicas pueden afectar la concentración o el rendimiento mental del trabajador.

En el actual panorama laboral, independientemente del sector o tipo de empresa, los empleados se enfrentan a demandas psicológicas significativas en sus roles. Neusa y Ortega (2018:211) subrayan que la gestión efectiva de la ergonomía cognitiva implica un análisis profundo de los procesos mentales, incluyendo la percepción, la memoria y el lenguaje. Además, enfatizan la importancia de abordar las necesidades comunicativas, que abarcan aspectos instrumentales, afectivos, cognitivos y sociales de los trabajadores.

La relevancia de la ergonomía cognitiva se evidencia en su capacidad para identificar y manejar los factores que influyen en el desempeño de las tareas laborales. Este enfoque holístico

considera la compleja interacción entre el individuo, la tecnología y el ambiente de trabajo, buscando crear un equilibrio que promueva la eficiencia y el bienestar.

En esencia, la ergonomía cognitiva se erige como una herramienta fundamental para diseñar entornos laborales que no solo sean productivos, sino también respetuosos con las capacidades y limitaciones cognitivas de los trabajadores. Al optimizar esta interacción persona-ambiente-tarea, se busca reducir la carga mental, prevenir el estrés laboral y mejorar tanto el rendimiento como la satisfacción en el trabajo.

Al unir los conceptos de Cognición y Ergonomía, se busca analizar los elementos cognitivos en la relación entre humanos, máquinas, sistemas laborales y herramientas, con el propósito de optimizar su diseño para lograr una interacción efectiva, según indican Cañas y Waerns (2004:48). Esta perspectiva resalta la relevancia de los procesos mentales como la percepción, el aprendizaje y la solución de problemas en dicha interacción, siendo fundamentales para comprender actividades cognitivas específicas. Estas actividades incluyen la exploración y comprensión de información, el proceso de toma de decisiones y el abordaje de situaciones problemáticas.

La administración de la ergonomía cognitiva transforma al directivo en un especialista en ergonomía, cuya función es reconocer, aclarar y anticipar las conductas de su personal, detallando sus requerimientos para la adecuada utilización de los dispositivos adquiridos. Por lo tanto, al ejecutar una labor, no solo se debe tener en cuenta el saber, sino también procurar las condiciones más favorables en las instituciones de enseñanza superior. Esto exige que el directivo establezca vínculos estrechos y una comunicación fluida con sus equipos, mediante la observación y el intercambio de información, con el fin de ofrecer realimentación y emprender iniciativas que impulsen el cambio en estas entidades.

Según Alcover de la Hera et al., (2004:125), la ergonomía cognitiva se dedica a examinar los esquemas mentales de los trabajadores, es decir, cómo representan las secuencias o etapas que los llevan a alcanzar las metas establecidas. Además, busca consolidar las diversas formas de conocimiento que deben aplicarse en los diferentes cargos. Esta disciplina también abarca aspectos como los canales por los que las personas captan e interpretan los estímulos de su entorno y los medios por los que reciben información de otros individuos. En las instituciones de educación superior, este proceso debería ser una práctica cotidiana, sirviendo como una herramienta para determinar las estrategias más apropiadas y su implementación.

Bajo este enfoque, la aplicación de la gestión de la ergonomía cognitiva debe orientarse a reconocer los procesos cognitivos y los recursos necesarios para que los empleados desarrollen un pensamiento crítico, en vez de concentrarse únicamente en el empleo de elementos físicos visibles, como el equipamiento de oficina u otros objetos tangibles. En este sentido, esta rama de la ergonomía se vincula con otras áreas de la disciplina, puesto que las funciones mentales son esenciales en la ejecución de cualquier tarea, aunque estos procesos internos aún no sean directamente observables ni cuantificables.

3.2.4. Desarrollo de Procesos cognitivos

La intrincada naturaleza del desarrollo de los procesos cognitivos humanos hace aconsejable simplificar al máximo los conceptos para lograr una comprensión real del pensamiento. Esto implica que la información y las sensaciones captadas por nuestros sentidos son procesadas cerebralmente mediante tres operaciones fundamentales: generalizar, diferenciar o seleccionar, lo cual impacta tanto al gerente como a toda la entidad.

La cognición, según Ortiz (2009:11), se refiere al proceso fundamental de adquirir conocimiento. Este concepto ha ganado una relevancia significativa en diversos campos académicos, trascendiendo las fronteras tradicionales de disciplinas como la psicología, la ingeniería, la lingüística y las ciencias de la educación. Como resultado, se ha consolidado como un área de estudio interdisciplinaria que busca desentrañar los mecanismos subyacentes a procesos mentales clave, incluyendo la percepción, la memoria y la atención.

En el ámbito de las instituciones educativas, es imperativo que los líderes diseñen e implementen estrategias orientadas a expandir y fomentar el uso del intelecto, con el objetivo de construir estructuras que agilicen el procesamiento informativo y promuevan la utilización deliberada y regulada de procesos que potencien el pensamiento crítico. En este contexto, los procesos cognitivos se erigen como cimientos esenciales sobre los que se edifica y estructura el conocimiento y el raciocinio.

Indudablemente, la cognición está intrínsecamente ligada a la afectividad, sustentándose en los procesos emocionales y afectivos del individuo. Por consiguiente, toda acción, percepción, atención, memorización, evocación o razonamiento adquiere relevancia en función de cómo cada colaborador interprete su ambiente laboral y la estimulación que de él reciba. Estos procesos son susceptibles de modificación o programación para que cada empleado visualice su labor con un profundo sentido de pertenencia, experimente motivación y, consecuentemente, incremente su desempeño, lo que se traduce en una mayor productividad.

Téllez (2005:281) sostiene que la cognición y la afectividad son "procesos integrados en una misma realidad, donde es imposible ignorar la interacción entre cualquier proceso cognitivo y las emociones que este suscita, ya que se influyen recíprocamente". Así, se establece una estrecha relación entre cognición y emoción.

Este vínculo es manifiesto, pues los individuos no pueden concebirse plenamente sin su relación con otros y con su entorno, lo que evidencia la significativa conexión de las funciones cognitivas en la interacción social. En este contexto, estas percepciones contribuyen a hacer la realidad más llevadera.

Por ello, los directivos de las organizaciones deberían iniciar por interiorizar sus propias ideas para generar soluciones a los desafíos que surgen en el ambiente, sin perder de vista que cada miembro del equipo posee la facultad de construir sus propias concepciones. Estas dependen de su carácter y disposición, factores que determinan sus decisiones e interpretaciones de las circunstancias.

3.2.5. Aplicación de tareas cognitivas

Hoy en día, se reconoce que la interacción social es fundamental para el pensamiento y la cognición, así como para el desarrollo de habilidades emocionales como la empatía, la motivación y el manejo de emociones en el ámbito laboral, con el objetivo de alcanzar un mayor crecimiento personal y profesional. Según Cañas (2008:2), en sus estudios sobre ergonomía cognitiva, una persona necesita percibir estímulos del entorno, recibir información de otros individuos, decidir cómo actuar, llevar a cabo esas acciones y comunicar información para facilitar el trabajo de los demás.

Esto subraya la importancia de que los gerentes desempeñen su función de guía, acompañando y capacitando a su equipo para aprovechar al máximo sus capacidades, habilidades y destrezas, con el fin de lograr un desempeño productivo. Según Llana (2007:263), cualquier

tarea que carezca de un componente cognitivo debería ser considerada como contraproducente, ya que el trabajo debe ser una oportunidad para ejercitar las funciones mentales. Por lo tanto, la capacidad cognitiva de los gerentes se enfoca en desarrollar sus actitudes basadas en sus experiencias, conocimientos, valores culturales y todo lo que conforma su mente.

En esta visión, el gerente debe comprender su capacidad cognitiva y motivar a su equipo para asegurar la plena satisfacción de sus intereses y necesidades. Su función no consiste en imponer órdenes, sino en desempeñar un rol significativo que sea valioso y transferible para sus colaboradores. De manera similar, Estrada (2015) describe las tareas cognitivas como parte integral de los procesos y mecanismos mentales, orientadas hacia el análisis, la reflexión, la comprensión y la construcción colaborativa del conocimiento, utilizando estrategias para adquirir, evaluar y aplicar información. Por ende, resolver estas tareas contribuye al fomento de valores como la solidaridad y la persistencia.

4. Planteamiento del problema

El bienestar y la productividad de los profesores son fundamentales en la educación, ya que tienen un impacto directo en la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, se suele ignorar la importancia de las condiciones laborales y cómo afectan el desempeño de los educadores. En este contexto, la ergonomía cognitiva, que fusiona la psicología cognitiva con la ergonomía, ofrece estrategias útiles para mejorar estas condiciones y, por ende, optimizar el rendimiento de los profesores.

Los docentes se enfrentan a un importante desafío en su trabajo debido a la carga cognitiva excesiva. Esto significa que la enseñanza requiere muchos recursos mentales, como la atención y la capacidad para procesar información rápidamente. Cuando estas demandas son demasiado altas, pueden agotar al individuo, causando fatiga mental y reduciendo su eficiencia (Sweller, 2011). La ergonomía cognitiva busca manejar esto al reducir la carga innecesaria y optimizar el uso de los recursos mentales disponibles para mejorar el rendimiento docente.

Una táctica esencial para abordar la carga mental es desarrollar materiales y herramientas educativas que simplifiquen el procesamiento de la información. De acuerdo con la teoría de la carga cognitiva de Sweller (1988), esta carga se clasifica en tres tipos: intrínseca, extrínseca y germana. La carga intrínseca se refiere a la complejidad natural del contenido que se está aprendiendo, mientras que la extrínseca se relaciona con la manera en que dicho contenido se presenta. Por otro lado, la carga germana implica los recursos mentales necesarios para organizar esquemas y adquirir conocimientos. Una estrategia fundamental de la ergonomía cognitiva es reducir la carga extrínseca mediante el diseño de materiales y herramientas que presenten la información de manera clara, organizada y lógica (van Merriënboer & Sweller, 2005).

Otra estrategia importante es la implementación de entornos de trabajo que promuevan la concentración y minimicen las distracciones. Los docentes a menudo se enfrentan a interrupciones constantes, como ruidos, notificaciones y solicitudes de atención, lo que puede interferir con su capacidad para centrar su atención en las tareas de enseñanza. La ergonomía cognitiva sugiere el diseño de espacios de trabajo que reduzcan estas distracciones y fomenten un entorno propicio para la concentración (Wickens & Hollands, 2000).

Además, la ergonomía cognitiva enfatiza la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional continuo para los docentes. La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos puede ayudar a los educadores a optimizar sus estrategias de enseñanza y a mantenerse actualizados con las últimas prácticas y enfoques pedagógicos (Plass, Moreno & Brünken, 2010). Esto no solo mejora su desempeño en el aula, sino que también puede reducir la carga cognitiva asociada con la adaptación a nuevos métodos y tecnologías.

Es importante destacar que la ergonomía cognitiva no se limita únicamente a las estrategias mencionadas anteriormente. También abarca aspectos como el diseño de espacios físicos, la iluminación adecuada, el control del ruido y la temperatura, entre otros factores que pueden influir en el rendimiento cognitivo de los docentes (Helander, 2006).

La ergonomía cognitiva ofrece un conjunto de estrategias valiosas para mejorar las condiciones laborales de los docentes, desde el diseño de materiales y herramientas de enseñanza hasta la implementación de entornos de trabajo óptimos y la capacitación continua. Al abordar estos aspectos, se puede reducir la carga cognitiva innecesaria, optimizar el uso de los recursos cognitivos y, en última instancia, mejorar el rendimiento y el bienestar de los educadores.

En el contexto del mega colegio de Soledad- atlántico , surge la imperante necesidad de abordar las condiciones laborales desde un enfoque renovado y centrado en el bienestar de los

profesionales. En este sentido, la ergonomía cognitiva emerge como un componente esencial para comprender y mejorar la interacción entre los trabajadores y su entorno de trabajo.

Actualmente, se observa una brecha significativa en el diseño de estrategias que contemplen específicamente las demandas cognitivas y emocionales de los empleados, lo que podría estar contribuyendo a niveles elevados de carga mental, estrés y posiblemente afectando el rendimiento laboral.

Ante este escenario, la pregunta que orienta esta investigación es: ¿Qué estrategias se pueden implementar para mejorar las condiciones laborales desde la ergonomía cognitiva en el mega colegio de Soledad-Atlántico?

5. Objetivos

5.1.General

Diseñar estrategias desde la ergonomía cognitiva para mejorar las condiciones laborales de los docentes en un mega colegio de Soledad- Atlántico.

5.2.Específicos

Identificar los factores que obstaculizan la ergonomía cognitiva en los docentes del mega colegio de Soledad-Atlántico.

Examinar los factores de riesgo que inciden en la ergonomía cognitiva durante la jornada laboral del mega colegio de Soledad- Atlántico.

Proponer estrategias desde la ergonomía cognitiva para mejorar las condiciones laborales en los docentes del mega colegio de Soledad-Atlántico.

6. Metodología

La investigación se ha llevado a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, ya que se busca evaluar y medir cómo el desempeño laboral de un individuo en una organización puede verse afectado mediante la aplicación de ergonomía cognitiva. En un enfoque cuantitativo, se emplea la recopilación de datos para poner a prueba hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico, con el propósito de establecer patrones de comportamiento.

Bajo esta metodología, se empleará el método de encuesta como medio para recopilar datos y así explorar la conexión entre la aplicación de la ergonomía cognitiva y la eficiencia del gran colegio. Esto permitirá utilizar representaciones visuales como ilustraciones, gráficos y tablas para organizar la información de manera más precisa. El cuestionario seleccionado para la encuesta será específicamente el de afrontamiento del estrés.

6.1.Población y muestra

6.1.1. Población

Se realizó una visita al mega colegio de soledad-atlántico con el fin de recibir información con cuantos docentes cuenta la institución y sus diferentes áreas hasta la fecha.

6.1.2. Muestra

La selección de la muestra se llevó a cabo con los docentes de la institución del sector de primaria, dónde se eligió a 20 docentes específicamente de las áreas de ciencias sociales, ciencias naturales, matemáticas y literatura, puesto que, se ofrecieron amablemente a realizar el cuestionario de Afrontamiento del Estrés.

6.2.Técnica de recolección de muestra

Teniendo en cuenta el enfoque del estudio de caso se hará uso del método encuesta la cual nos permitirá recopilar de forma sistematizada información por medio de formulación de preguntas estandarizadas a un grupo específico de personas, con el fin de obtener datos cuantitativos relevantes para el tema de estudio. El instrumento de recolección de datos, es el cuestionario de Afrontamiento del estrés, el cual consta de 42 preguntas donde los docentes elegirían del 0 al 4 el nivel de las veces que les pasa la situación del enunciado

6.3.Instrumento de recolección de datos

En toda investigación, la recopilación de datos es fundamental ya que determina el éxito de los resultados obtenidos, siendo esencial para adquirir un entendimiento preciso sobre el tema estudiado. La herramienta utilizada para la recolección de datos fue a través de la plataforma Google forms, en la cual estructuramos el este sobre el afrontamiento del estrés y se hizo llegar a cada docente por medio de un link.

6.4.Técnica de procesamiento de datos

La técnica de procesamiento de datos que se utilizó en el presente estudio de caso es la estadística descriptiva para poder establecer alguna relación, diferencia o similitud entre los diferentes datos obtenidos.

6.5.Herramientas de procesamiento de datos

Para estructurar la información recolectada, es crucial emplear herramientas informáticas como computadoras y programas estadísticos como Microsoft Word y Microsoft Excel (hoja de

cálculo). Estos programas facilitan una mejor planificación, ejecución, revisión y análisis de los datos, mejorando así la capacidad de proporcionar información útil al usuario.

6.6.Diseño metodológico

Según Cornejo, M., Mendoza, F., & Rojas, R. C. (2008), el diseño metodológico se refiere al camino a seguir para llevar a cabo el proceso de investigación. Este incluye el conjunto de procedimientos (métodos y técnicas) utilizados para abordar el problema de investigación y validar la hipótesis formulada.

Este estudio de caso tuvo en cuenta el tipo de investigación de manera cuantitativa, ya que se utilizaron datos numéricos para medir variables y establecer relaciones entre ellas (fuentes de estrés y estrategias de afrontamiento) en una población específica como lo son los docentes del mega colegio en Soledad.

Además, antes de realizar la recolección y recopilación de datos, se manifestó el consentimiento informado de cada uno de los docentes para su participación en la investigación, informándole a cada uno de ellos los objetivos de estudios, los procedimientos a seguir y garantizando principalmente, la privacidad de cada uno de ellos.

Así mismo, la aplicación y recolección de datos se realizó de manera virtual asegurando las condiciones adecuadas para su correcta implementación, igualmente garantizando la seguridad y confidencialidad de los docentes encuestados.

7. Resultados

7.1. Perfil sociodemográfico de la población objeto de estudio

El perfil sociodemográfico, esta conformado por tamaños y distintas características que contine una población determinada. Por docentes del mega Colegio de soledad, dónde se encuentran en el rango de edad de 29 a 52 años, por ello en la siguiente tabla se muestra la edad, sexo y el estado civil de los participantes.

En este mismo sentido el perfil sociodemográfico de las personas que se le aplico el test fueron docentes del sector primaria las áreas matemáticas, ciencias sociales, ciencias naturales, matemáticas y literatura.

Tabla 1.
Perfil sociodemográfico.

| Nombre | Edad | Sexo | Estado civil |
|--|-------------|-------------|---------------------|
| Gisella Melissa Solano Martínez | 32 | Femenino | Soltera |
| Alison Hernández Rangel | 34 | Femenino | Casada |
| Lauris Goenaga | 30 | Femenino | Casada |
| Marina Monsalvo | 48 | Femenino | Casada |
| Maritza Marín Sanjuan | 44 | Femenino | Casada |
| Nellys Bolaño Bonet | 41 | Femenino | Soltera |
| Darlys Flórez Acosta | 38 | Femenino | Casada |
| Samuel Ángel | 33 | Masculino | Casado |
| Marbin Villalba | 45 | Masculino | Casada |
| María Cabarcas | 33 | Femenino | Casada |
| Doris María Correa Martínez | 40 | Femenino | Casada |
| Daniela Rojas | 29 | Femenino | Soltera |

| | | | |
|------------------------------------|----|-----------|---------|
| Manuel Osorio | 38 | Masculino | Soltero |
| Gina Castro Miranda | 32 | Masculino | Soltera |
| Silvana Sajona Alvarado | 36 | Femenino | Casada |
| Vanessa Reyes | 46 | Femenino | Viuda |
| Héctor Luis Jiménez Palacio | 40 | Masculino | Casado |
| Yennys Ahumada | 39 | Femenino | Casada |
| Shirley Gómez | 44 | Femenino | Casada |
| Ana Pacheco | 52 | Femenino | Casada |

Fuente: Elaboración propia.

7.2. Factores cognitivos de los docentes del mega colegio de soledad-atlántico

Para identificación de los distintos factores, síntomas que puedan afectar al empleado del mega colegio se hará uso del siguiente test de Afrontamiento Del Estrés en donde quedará reflejado fuentes de estrés y estrategias de afrontamiento de cada uno de los docentes que aplicaron este cuestionario.

7.2.1. Cuestionario de afrontamiento del estrés

El Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) es un instrumento estructurado de autoevaluación diseñado para medir siete estilos distintos de afrontamiento:

Enfocado en la resolución de problemas.

Autoenfoco negativo.

Reevaluación positiva.

Expresión emocional abierta.

Evitación.

Búsqueda de apoyo social.

Religiosidad.

En términos generales, el concepto de afrontamiento del estrés se refiere a los esfuerzos tanto conductuales como cognitivos que una persona realiza para manejar las situaciones generadoras de estrés, ya sean internas o externas.

Este método se seleccionó por su facilidad de aplicación y recolección de datos, dado que los participantes simplemente eligen la opción que mejor describe su situación frente a cada afirmación. Esta metodología nos permitirá obtener un entendimiento más claro sobre la posible relación entre aspectos cognitivos o psicosociales y la incidencia de accidentes laborales en el mega colegio.

Tabla 2.
Cuestionario de afrontamiento del estrés.

| | | | | | | |
|----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Descargué mi mal humor con los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Le conté a familiares o amigos cómo me sentía | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Asistí a la iglesia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

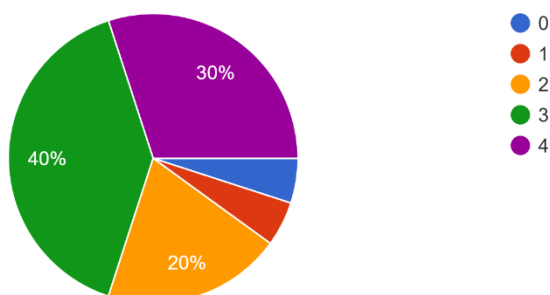
| | | | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 10 | Intenté sacar algo positivo del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Insulté a ciertas personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Comprendí que yo fui el principal causante del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Me comporté de forma hostil con los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | . Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Agredí a algunas personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | Procuré no pensar en el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Hablé con amigos o familiares para que me franquilizaran cuando me encontraba mal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 28 | Tuve fe en que Dios remediaría la situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30 | Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga» | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | Me irrité con alguna gente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | Practiqué algún deporte para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34 | Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | rece | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36 | Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | Me resigné a aceptar las cosas como eran | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38 | Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | Luché y me desahogué expresando mis sentimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40 | . Intenté olvidarme de todo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41 | Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1.
Análisis de las causas del problema

Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente
20 respuestas

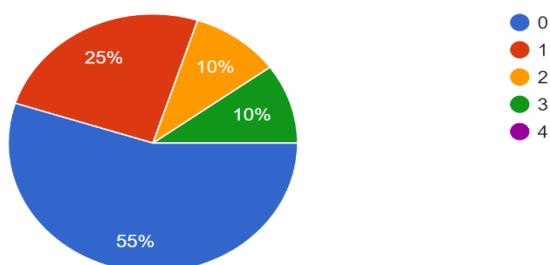


Fuente: Elaboración propia.

Los docentes tratan de analizar las causas de los problemas que se les presentan para hacerle frente, aunque en ocasiones les toque convencerse sobre que las cosas pudieron ser peores, por ello, intentan centrarse en los aspectos positivos del problema y de esa manera buscarles una solución.

Figura 2.
Convencimiento de hacer las cosas para que siempre salieran bien

Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal
20 respuestas

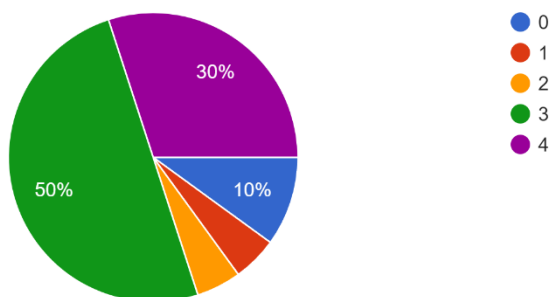


Fuente: Elaboración propia.

Entienden que, en ocasiones, aunque se presenten situaciones que les generen cambios en su estado de ánimo y humor, deben saber calmarse y pensar bien las cosas. Por otro lado, entienden la importancia de no dejar que las situaciones afecten su juicio y criterio en el desarrollo de actividades.

Figura 3.
Aspectos positivos del problema.

Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema
20 respuestas

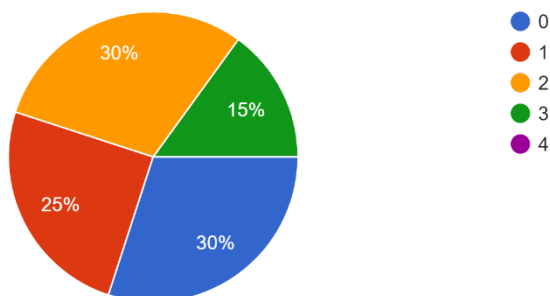


Fuente: Elaboración propia.

Centrarse en los aspectos positivos de los problemas puede ser una estrategia efectiva en muchas ocasiones, el 50% de los docentes entienden que existe un balance en como se le debe dar manejo a los problemas y situaciones.

Figura 4.
Mal humor con los demás

Descargué mi mal humor con los demás
20 respuestas

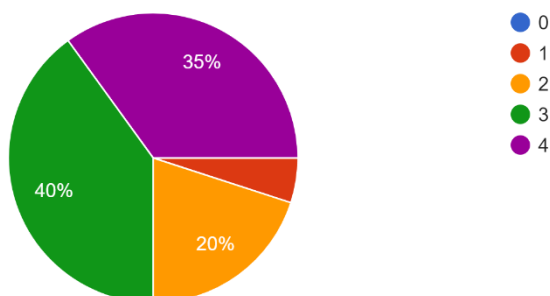


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a este resultado podemos analizar que los docentes descargan su mal humor con los demás varía ampliamente y puede estar sujeta por factores como la autoconciencia emocional, la consideración hacia los demás y las circunstancias específicas que provocan emociones extensas.

Figura 5.
Solución de problemas siguiendo pasos bien pensados

Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados
20 respuestas

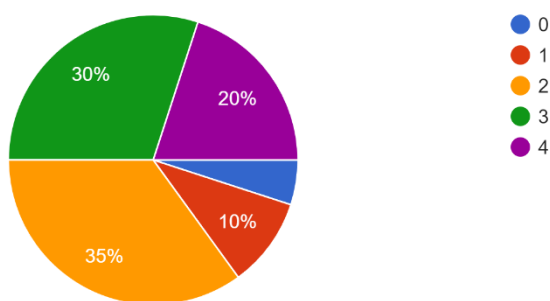


Fuente: Elaboración propia.

Tomando como referencia que el 40% de los docentes contestaron que frecuentemente intentan resolver problemas siguiendo los pasos bien pesados, esto indica un enfoque positivo hacia la resolución de problemas, reflejando habilidades de planificación del proceso como parte integral del éxito en la solución de problemas.

Figura 6.
Dialogo con personas implicadas para encontrar solución

Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema
20 respuestas

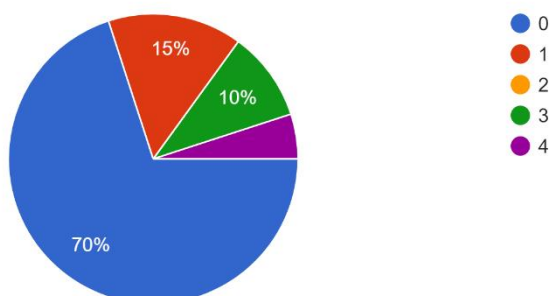


Fuente: Elaboración propia.

Analizando que el 35% de los docentes contestaron “aveces” nos indica que manejan un enfoque flexible hacia la resolución de problemas, en donde evalúan la situación antes de decidir si hablar directamente con las personas implicadas es la mejor estrategia.

Figura 7.
Agresión algunas personas

Agredí a algunas personas
20 respuestas

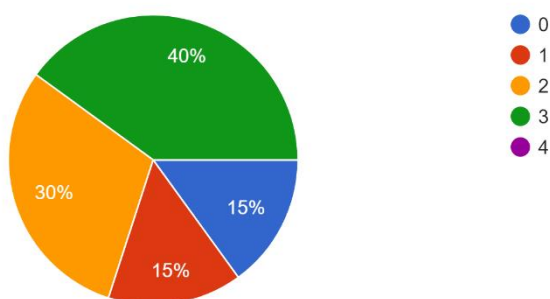


Fuente: Elaboración propia.

El alto porcentaje de la respuesta a agredí a algunas personas, donde el 70% contestaron “nunca” sugiere un entorno o una muestra donde prevalecen normas sociales positivas y saludables respecto a la gestión del conflicto, promoviendo así un ambiente más seguro y respetuoso.

Figura 8.
No pensar en el problema

Procuré no pensar en el problema
20 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

El 40% de los docentes que frecuentemente procuran no pensar en el problema nos sugiere que comúnmente puede tener ventajas y desventajas dependiendo del contexto y la situación específica del problema, ya que es importante considerar alternativas saludables y efectivas para abordar los problemas y resolverlos.

8. Discusión

En primer lugar, los resultados del estudio coinciden con investigaciones previas en las que estas indican una correlación significativa entre el tema del estrés y la ergonomía cognitiva, dado que se ve la importancia de trabajar en la mejora continua de procesos y espacios que permitan a los docentes de la institución mejorar su salud mental.

Además, estos hallazgos demuestran que el estrés hace parte del día a día, sin embargo, los docentes de la Institución tratan de mantener un buen rendimiento en sus actividades laborales de la mejor manera, en las diversas situaciones que se les presente en el día a día, dándole importancia al apoyo social, la expresión emocional y la reinterpretación positiva para afrontar el estrés laboral.

Posteriormente, el estudio de este caso demuestra que la ergonomía es crucial, ya que se permite fomentar la salud y el bienestar, disminuir los accidentes y aumentar la productividad en las empresas, en este caso, en la institución educativa, puesto que, esta permite el aumento de la productividad y la mejora de la calidad del trabajo, posibilitando a las personas en realizar sus tareas de manera más eficiente y cómoda, haciendo uso de estrategias como capacitaciones y actividades que fomenten mejorar la salud mental. Adicionalmente, contribuye a reducir el estrés y la fatiga mental en el entorno laboral, lo que puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por último, dentro de la institución se deben realizar más acompañamiento respecto a temas que apunten a mejorar las condiciones laborales y así la calidad de los trabajadores. En relación a las respuestas de las encuestas, se evidencia que en ocasiones los docentes deben evadir o reprimir sus emociones para poder continuar con sus deberes.

9. Conclusión

En la institución educativa se evidencia que el grupo de docentes encuestados el 75% predominó el género femenino, el cual se considera que es el más afectado en sufrir altos niveles de síntomas de fatiga y carga mental.

Revisando la información recolectada por medio del cuestionario Afrontamiento Del Estrés se pudo identificar las diferentes dificultades que presentan los docentes, relacionadas a su postura frente a la aparición de un problema o dificultad, y su capacidad de afrontarlo o intentar manejarlo.

Así mismo se examinó que, a mayor nivel de carga laboral, se aprecia un alto nivel de carga mental, en consecuencia, a esto se le ve implicado el impacto en su rendimiento y calidad laboral por las múltiples maneras de afrontar las situaciones que se les presenten en su entorno profesional.

Del mismo modo, se analizó en que situaciones se generan los mayores niveles de fatiga y carga mental en las jornadas laborales de los docentes de la institución educativa, a raíz de esto también se evidencia que medidas se implementarían para una mejora en el rendimiento y salud mental de los docentes, aludiendo a la mitigación de las diversas circunstancias que generen estas dificultades en el entorno laboral.

10. Recomendaciones

Estrategias a implementar para mejorar las condiciones laborales de los docentes:

Para la mejora continua del rendimiento, calidad, carga laboral y mental de los docentes, se implementaran una serie de estrategias para capacitar a cada uno de ellos haciendo hincapié en la identificación de situaciones de dificultad como lo es el estrés y carga mental, realizando un análisis el entorno laboral que lo genere, además, plantear diversas maneras de manejar estas adversidades y brindar alternativas de solución para que el impacto en su vida profesional no se vea altamente afectado por estas circunstancias.

Las estrategias de capacitación a implementar son las siguientes ,capacitación sobre los factores de riesgo en las instituciones educativas capacitación sobre cómo afrontar el estrés laboral, charla sobre la ergonomía cognitiva, conferencia sobre el esquema de entorno de trabajo ergonómico, cognitivamente brindar las pautas para plantear espacios de trabajos en pro de la concentración, bienestar y productividad de los docentes talleres vivenciales: actividad grupal para la identificación de las situaciones que generan estrés: los docentes señalan y comparten las principales fuentes de estrés que encuentran en su jornada laboral.

Técnicas de relajación y mindfulness: enseñar prácticas como la respiración profunda el yoga y la meditación para aumentar la atención y concentración y gestionar los niveles de estrés.

Crear infografías, presentación y videos para transmitir de manera clara y llamativa los conceptos fundamentales de la ergonomía cognitiva y las estrategias para gestionar el estrés y la carga mental.

Accesorias y seguimiento:

Establecer grupos de apoyos entre docentes para compartir sus experiencias, intercambiar estrategias efectivas y brindar apoyo mutuo en la gestión del estrés y la carga mental. Estos grupos permiten a los docentes crear una red de solidaridad y comprensión facilitando un entorno en donde puedan discutir sus desafíos recibir consejos prácticos y sentirse menos aislados en sus esfuerzos diarios para manejar el estrés relacionado con sus jornadas de trabajo.

En este mismo sentido, para que las estrategias a implementar se efectúen de manera efectiva, es indispensable la participación activa de los de los docentes a cada una de las medidas que se pretenda poner en práctica, además de la adaptación a sus necesidades específicas en relación a su profesión. No obstante, el compromiso que debe brindar la institución educativa en la ejecución del plan de formación y adentrarse en el proceso de los docentes, puesto que de ellos depende el rendimiento y calidad del trabajo en la institución educativa.

Referencias

- Alcover de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F & Domínguez, R. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. McGraw- Hill.
- Antón Cedeño, A. M. (2021). Ergonomía cognitiva en profesores universitarios con sobrecarga laboral.
- Burbano Córdoba, J. S., & Romero Romero, J. M. (2020). Diseño de un programa de ergonomía cognitiva para la mitigación de estrés laboral en personal administrativo.
- Cañas, J. (2008). Ergonomía Cognitiva. Revista: Alta dirección, 227, 66-70.
<http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/ergonomia.shtml>.
- Cañas, J. y Waerns, I. (2004). Ergonomía Cognitiva. Aspectos Psicológicos de la interacción de las personas con la tecnología de la información. Editorial Médica Panamericana. Madrid
- Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. Personnel Review, 36(2), 255-276.
- Cuadros, D. C. G., & Zabala, E. M. (2021). Percepción y efectos de la ergonomía cognitiva, en el manejo de las TIC de los docentes en la Institución Educativa TALENTOS, durante el segundo periodo del año 2020.
- de Sousa, V. B., & Medeiros, M. G. L. (2022). A ergonomia e o trabalho docente. *CAMINHOS DA EDUCAÇÃO diálogos culturas e diversidades*, 4(3), 01-14.
- Dillon, A., & Normandeau, R. (2022). Cognitive ergonomics in classroom design: Enhancing student learning and teacher well-being. Educational Technology Research and Development, 70(1), 199-224.

Estrada, J. (2015). Ergonomía básica. Ediciones de la U.

<https://elibro.net/es/ereader/umecit/70253?page=120>

Helander, M. (2006). A Guide to Human Factors and Ergonomics (2nd ed.). CRC Press.

Hernández, R. M. (2022). La ergonomía cognitiva como factor preventivo de riesgo laboral en el diseño de puestos de trabajo.

Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 207-216.

Hollnagel, E. (2003). Handbook of cognitive task design. CRC Press.

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.

Khandan, M., Vosoughi, S., Azam, K., & Poursadeghiyan, M. (2019). Cognitive ergonomics and its impact on the performance of teachers. *Work*, 64(2), 299-307.

Llaneza (2007) Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. 12ª edición. Nova S.A.

Loughrin-Samnani, S. (2015). Classroom Physical Environment. *Education Encyclopedia*. StateUniversity.com.

Madeleine, B., & Vézina, N. (2021). Cognitive ergonomics intervention to improve teachers' working conditions and well-being. *Applied Ergonomics*, 97, 103530.

Mansilla. F. (2016). Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_4.shtml.

- Moura, C. C., & Lima, F. P. (2019). Ergonomia cognitiva na prática docente: Um estudo exploratório em uma escola de ensino fundamental. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 11(2), 19-28.
- Navas, E. (Coord.) (2018). *Ergonomía* (2a. ed.). Editorial ICB.
<https://elibro.net/es/ereader/umecit/111471?page=140>.
- Neusa, G y Ortega, P. (2018). *Gestión de la ergonomía laboral en las Mipymes*. Universidad Técnica del Norte. Ecuador
- Neusa, G., Alvear, R., Cabezas, E. y Jiménez, J. (2020). Ergonomía laboral en plantas industriales de Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(Número especial 3), 409-420. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/33380/35133>.
- Norman, D. A. (2013). *The design of everyday things: Revised and expanded edition*. Basic Books.
- Oliveira, M. R., & Carvalho, P. V. (2021). Ergonomia cognitiva e a saúde ocupacional docente: Um estudo de caso em uma escola pública. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(3), e00275820.
- Ortiz, S. (2009). *Aprendizaje y Comportamiento Basados en el Funcionamiento del Cerebro Humano Emociones, Procesos Cognitivos, Pensamiento e Inteligencia*. Thompson Spain Paraninfo, S.A.
- Plass, J. L., Moreno, R., & Brünken, R. (Eds.). (2010). *Cognitive Load Theory*. Cambridge University Press.
- Rolo, G., Díaz, D. y Hernández, E. (2015). La Influencia de la Carga Mental de Trabajo en el Bienestar Laboral. https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf.

- Roskies, A. (2015). Ergonomics and Teachers' Health. Education Encyclopedia. StateUniversity.com.
- Silva, A. M., & Sousa, R. A. (2020). Ergonomia cognitiva aplicada ao ambiente escolar: Estratégias para a melhoria das condições de trabalho docente. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 12(1), 27-38.
- Stanton, N. A., Hedge, A., Brookhuis, K., Salas, E., & Hendrick, H. (2005). *Handbook of human factors and ergonomics methods*. CRC Press.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285.
- Sweller, J. (2011). Cognitive Load Theory. En J. P. Mestre & B. H. Ross (Eds.), *Psychology of Learning and Motivation* (Vol. 55, pp. 37-76). Academic Press.
- Téllez, J. (2005). *La comprensión de los textos escritos y la psicología cognitiva*. Madrid.
- Urdaneta, G., & Reales, V. A. T. (2020). Gestión de la ergonomía cognitiva como práctica preventiva en educación superior. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 333-346.
- van Merriënboer, J. J. G., & Sweller, J. (2005). Cognitive load theory and complex learning: Recent developments and future directions. *Educational Psychology Review*, 17(2), 147-177.
- Wickens, C. D. (2008). Multiple resources and mental workload. *Human Factors*, 50(3), 449-455.
- Wickens, C. D., & Hollands, J. G. (2000). *Engineering Psychology and Human Performance* (3rd ed.). Prentice Hall

- Wilson, J. R. (2014). Fundamentals of systems ergonomics/human factors. *Applied Ergonomics*, 45(1), 5-13. [h](#)
- Zaharias, P., & Poylymenakou, A. (2009). Developing a usability evaluation method for e-learning applications: Beyond functional usability. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 25(1), 75-98.
- Cornejo, M., Mendoza, F., & Rojas, R. C. (2008). La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico. *Psyche (Santiago)*, 17(1), 29-39.

Lista de Anexos

| | |
|---|----|
| Anexo 1. Descripción de la encuesta | 56 |
| Anexo 2. Link de la encuesta..... | 57 |
| Anexo 3. Cuestionario de afrontamiento del estrés | 58 |
| Anexo 4. Porcentaje de géneros que realizaron la encuesta | 61 |

Anexos

Anexo 1. Descripción de la encuesta

Cuestionario de Afrontamiento del Estrés

En las siguientes preguntas se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Seleccione el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (Máx un año atrás).

LOS NUMEROS REPRESENTAN:

0: NUNCA

1: POCAS VECES

2: A VECES

3: FRECUENTEMENTE

4: CASI SIEMPRE

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

Nombre *

Texto de respuesta breve

Edad *

Texto de respuesta breve

Sexo *

Femenino

Masculino

Prefiero no decirlo

Anexo 2. Link de la encuesta

<https://forms.gle/G4NpWHTo7DRqbdQCA>

Anexo 3. Cuestionario de afrontamiento del estrés

| | | | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Descargué mi mal humor con los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Le conté a familiares o amigos cómo me sentía | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Asistí a la iglesia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Intenté sacar algo positivo del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Insulté a ciertas personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Comprendí que yo fui el principal causante del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Me comporté de forma hostil con los demás | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 20 | Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | . Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Agredí a algunas personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | Procuré no pensar en el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | Tuve fe en que Dios remediaría la situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30 | Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga» | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | Me irrité con alguna gente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | Practiqué algún deporte para olvidarme del problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34 | Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | rece | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|-----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 36 | Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | Me resigné a aceptar las cosas como eran | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38 | Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | Luché y me desahogué expresando mis sentimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40 | . Intenté olvidarme de todo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41 | Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Anexo 4. Porcentaje de géneros que realizaron la encuesta

Sexo

20 respuestas

