

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y SU  
RELACIÓN CON EL ESTRÉS EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA NORMAL SUPERIOR LA HACIENDA  
DEL DISTRITO DE BARRANQUILLA.**

**Autoras**

**LILIBELLE BUDEZ RODRIGUEZ  
VANESSA MARIA BULA ESCAMILLA**

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar por el Título  
de: **Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Asesor Metodológico**

**YEIS MIGUEL BORRE ORTIZ  
Magíster en Investigación**

**Asesor Científico**

**GUSTAVO DE LA HOZ HERRERA  
Médico, Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional, PHD en Educación**



**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO  
BARRANQUILLA  
2017**

Nota de aceptación:

✓ probado.

---

---

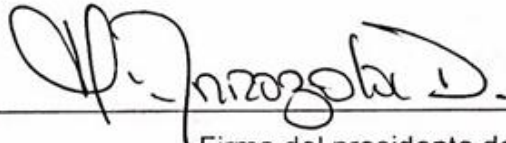
---

---

---

---

---



Firma del presidente del jurado

\_\_\_\_\_  
Firma del jurado 2

\_\_\_\_\_  
Firma del jurado 3

Barranquilla (Colombia), Julio de 2017

## **AGRADECIMIENTOS**

*A la Directora Inmaculada Solano quien nos permitió llevar a cabo este estudio en la Institución Educativa Escuela Normal superior la Hacienda, a los docentes que participaron y contribuyeron en la investigación, a todos los docentes de la maestría que nos entregaron su conocimiento, a los compañeros de estudio por que aprendimos grandes lecciones de vida en este camino, al Dr. Leonardo Acuña, al Dr. Javier Zapata quienes con su sabiduría profesional nos orientaron para llegar a la meta, a la Dra. Cristina Marsiglia por su paciencia, al Dr. Yeis Borré por su disposición, al Dr. Gustavo de la Hoz Herrera por sus asesorías.*

*Lilibelle y Vanessa*

## DEDICATORIA

*A Dios por su amor y benevolencia, al motor de mi vida, el que ilumina mis días y noches, quien me da la fortaleza con su presencia, como un regalo celestial, mi amada hija Gabriela, a mi compañero Juan por su apoyo incondicional, a mis padres Fabián y Socorro quienes me inculcaron el valor de la educación como herramienta para la vida, en su ausencia sus sabios consejos germinaron, a mis amigos que siempre tuvieron una voz de aliento para animarme a iniciar, continuar, terminar y nunca desfallecer.*

### **Lilibelle**

*A Dios gracias por guiar y permitir los triunfos en mi vida, María Alejandra mi hija, la motivación más grande para superarme y luchar por un futuro para ti. A mis padres por su amor, dedicación, apoyo y esfuerzo durante años, para hacer de mí una gran profesional.*

*A la persona que no me dejó desfallecer, por todo tu amor y comprensión: William Abdala.*

*A Plusalud y a todos mis compañeros por confiar en mis capacidades profesionales.*

### **Vanessa**

## RESUMEN Y ABSTRACT

### Resumen:

**Introducción:** Según estudios realizados, psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas en la jerarquía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria<sup>1</sup>. Es por ello que la docencia tiene un papel preponderante ante la sociedad que implica desventajas y que afectan la emocionalidad del individuo, exponiendo a quien la ejerce a diversos riesgos como cualquier actividad laboral. Sin embargo, algunos de estos riesgos no logran evidenciarse claramente y requieren ser estudiados para evaluarlos.

**Objetivo:** Determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal la Hacienda del Distrito de Barranquilla.

**Metodología:** Estudio descriptivo correlacional mediante muestreo no probabilístico intencional a 35 docentes, utilizando la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana de 2010 forma A y el cuestionario para la evaluación del estrés Versión 3, para la recolección de datos, con rigor ético y metodológico respectivamente.

**Resultados:** Los hallazgos de factores de riesgo psicosocial intralaboral reportan un baremo global del 33,4 nivel alto de riesgo, para los niveles de estrés, el 71% de la población estudiada, indica estar expuesta a un nivel significativo entre medio y muy alto, asociado a sus condiciones de trabajo, el 58%, más de la mitad, reportan niveles alto y muy alto.

**Discusión y Conclusiones:** El ejercicio de la labor docente, exige en la actualidad altos niveles de compromiso y profesionalismo, llegando por esto a convertirse en un trabajo que puede generar altos niveles de estrés en los profesionales que la ejercen, conforme a las condiciones en que se desarrolla. En consideración a ellos,

---

<sup>1</sup> Las emociones y su importancia en el ser humano Psicoemoción, just another WordPress.com Weblog

es necesario la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica integral, actividades de prevención de estrés y el fomento de estilos de vida saludable.

**Palabras Clave:** Factores de riesgo psicosocial intralaboral, estrés, dominios, dimensiones, salud, riesgo psicopatológico.

## **ABSTRACT**

**Introduction:** Psychologically, emotions altered attention, they do raise range certain behaviors in the hierarchy of the individual responses and activate relevant associative memory networks, teaching plays an important role in society that involves disadvantages and affecting the emotionality of the individual, which exposes her to various risks like any working activity, so some non-boldface risk clearly require to be studied to evaluate them.

**Objective:** To determine intralaborales psychosocial risk factors and its relationship with stress in teachers of secondary school school Normal Hacienda de Barranquilla District.

**Methodology:** Descriptive correlational study by sampling not probabilistic intentional 35 teachers, using the battery of psychosocial risk of the Ministry of health and Social protection and the Javeriana University of 2010 is A and the questionnaire for the evaluation of stress Version 3, for the collection of data, with ethical and methodological rigor respectively.

**Results:** The discovery of intra-labor psychosocial risk factors reported a global scale of 33.4 level high risk, stress levels, 71% of the studied population, indicates to be exposed to a significant level between medium and very high, associated with their conditions of work, 58%, more than half report high and very high levels.

**Discussion and conclusions:** the teaching profession can generate high levels of stress in professionals who exercise, subject to the conditions in which it takes place, in consideration to them is necessary the implementation of a system of comprehensive epidemiological surveillance, prevention activities and the promotion of stress and healthy lifestyles.

**Key words:** Risk factors intra-labor psychosocial, stress, domains, dimensions, health, pathological risk.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	12
1. MARCO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1.1 Descripción y Delimitación del Problema.....	14
1.1.2 Formulación del Problema.....	22
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	22
1.3 OBJETIVOS.....	27
1.3.1 Objetivo General.....	27
1.3.2 Objetivos Específicos.....	27
1.4 PROPÓSITO.....	28
2 MARCO REFERENCIAL.....	29
2.1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	29
2.2 MARCO DE ANTECEDENTES.....	50
2.3 MARCO LEGAL /NORMATIVO.....	55
3 MARCO METODOLÓGICO.....	58
3.1 Diseño y tipo de estudio.....	58
3.2 Universo población y muestra.....	58
3.3 Cálculo del tamaño de la muestra.....	59
3.4 Criterios de inclusión y exclusión.....	59
3.5 Instrumento.....	60
3.6 Procedimiento de la recolección de la información.....	61
3.7 Fuentes de información.....	61
3.8 Análisis y procesamiento de la información.....	62
3.9 Aspectos éticos.....	62
3.10 Operacionalización de variables.....	63
3.11 Difusión y socialización de resultados.....	69
3.12 Cronograma de actividades.....	70
3.13 Presupuesto.....	71
4 MARCO DE RESULTADO Y CONCLUSIONES.....	71
4.1 Descripción de resultados.....	71
4.2 Discusión de resultados.....	92



**4.3 Conclusiones** ..... 96

**4.4 Recomendaciones** ..... 98

**ANEXOS** ..... 106

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Operacionalización de factores de riesgo psicosocial.....	68
Tabla 2. Cronograma de actividades .....	70
Tabla 3. Presupuesto.....	71
Tabla 4. Convenciones niveles de riesgo .....	77
Tabla 5. Convenciones dimensiones y dominios encuesta de riesgos psicosociales intralaborales .....	80
Tabla 6. Índices correlacionales por dimensiones y dominios contra variables socio demográficas de la población .....	88
Tabla 7. Índices correlacionales total de riesgos psicosociales intralaborales y estrés contra variables socio demográficas .....	89
Tabla 8. Correlación antigüedad y edad de la población contra niveles de estrés reportados por la población .....	91

## INDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Marco jurídico riesgos psicosociales .....	58
Gráfica 2. Distribución por género de la población .....	72
Gráfica 3. Distribución grupos etarios población.....	72
Gráfica 4. Distribución estado civil población.....	73
Gráfica 5. Distribución por nivel de escolaridad de la población .....	74
Gráfica 6. Distribución por estrato socioeconómico de la población .....	74
Gráfica 7. Distribución de la población por antigüedad en el ejercicio de la docencia .....	75
Gráfica 8. Distribución del nivel de riesgo psicosocial intralaboral de la población. .....	78
Gráfica 9. Niveles de riesgo por dominios intralaborales .....	80
Gráfica 10. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales.....	81
Gráfica 11. Niveles de riesgo dimensiones del dominio control sobre el trabajo ...	82
Gráfica 12. Niveles de riesgo dimensiones del dominio demandas del trabajo .....	83
Gráfica 13. Niveles de riesgo dimensiones dominio recompensas .....	84
Gráfica 14. Nivel de riesgo por todas las dimensiones intralaborales.....	85
Gráfica 15. Niveles de estrés general de la población .....	85
Gráfica 16. Comparación niveles de estrés comparado contra antigüedad en el ejercicio de la docencia.....	87
Gráfica 17. Distribución de los niveles de riesgos psicosociales intralaborales por estrato socioeconómico de la población .....	90

## INTRODUCCIÓN

La Docencia a través del tiempo ha adquirido una importante relevancia para el desarrollo tanto cultural como social de toda sociedad, sin embargo el simple hecho de convertirse en una profesión que demanda ciertos criterios para su ejercicio y por lo tanto un perfil profesional de alta formación, lleva consigo ciertas implicaciones, generando un sinnúmero de consecuencias negativas para cualquier persona que ejerza la docencia. De aquí que todos aquellos que han optado por el ejercicio de la labor docente, han ido adquiriendo un papel preponderante ante la sociedad; labor esta que presenta sus propias desventajas y que a la final transgreden en la personalidad del individuo. Es así como, en tales circunstancias, la labor docente se ve expuesta a diversos riesgos como cualquier actividad laboral, dificultándose en algunos casos identificarlos de forma específica, razón por la cual deben ser observados detenidamente, identificarlos y por supuesto evaluarlos, de tal forma que a medida que en el ámbito laboral se ha ido reconociendo la importancia de los riesgos psicosociales y su alta incidencia en la salud de los trabajadores, también es necesario reconocer que existen muchos ámbitos desconocidos dentro del ejercicio labora que pueden impactar en el rendimiento, bien sea porque son situaciones de carácter saludable o, por el contrario, de alto riesgo en el trabajo, de modo que, así como pueden beneficiar también pueden afectar a los trabajadores de la educación. Investigaciones han demostrado la evidente y estrecha relación que existe entre salud y trabajo. Estudios epidemiológicos realizados en el contexto del trabajo, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo en el incremento de procesos mórbidos, que a la larga inciden de manera significativamente negativa en la calidad de vida de los trabajadores<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Vigilancia Epidemiológica de los factores Psicosociales, Aproximación Conceptual y Valorativa. Ciencia y Trabajo octubre 2004

Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas en la jerarquía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria<sup>3</sup>. No hay ser humano que pueda vivir un solo día sin experimentar alguna emoción<sup>4</sup>. Al determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en los docentes de secundaria de la Escuela Normal La Hacienda del Distrito de Barranquilla, se pretende en crear conciencia de la importancia de la promoción, prevención y cuidado de la Salud y del bienestar tanto en los profesionales docentes, como en el personal administrativo, dando cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo, facilitando la identificación y caracterización de los factores de riesgo dentro de los ambientes laborales en el sector educativo, aportando así información relevante de acuerdo a los hallazgos, de manera que permita orientar, al menos en pequeña escala, políticas públicas locales de salud en el sector educativo en cuanto a Seguridad y Salud para el Trabajo.

La docencia requiere ser más apreciada socialmente, valorada y por tanto mejor remunerada, teniendo en cuenta que las altas responsabilidades inherentes al ejercicio de la profesión contrastan con una realidad de un país subdesarrollado, en la que las políticas de Estado no se encuentran a la altura de las necesidades que demanda una educación de calidad. Bajo estas circunstancias, se vislumbra un panorama oscuro, en el que no hay verdaderos compromisos con el bienestar de las personas que ejercen esta labor. Así, de presentarse posibles detrimentos en la salud de los docentes, no podrían tipificarse causas o situaciones posibles que los afecten, desde la profesión como tal, sino también desde las condiciones en las que se ejerce la docencia. Aspectos como son el clima laboral y el entorno geográfico, donde predomina la idiosincrasia y/o cultura de cada grupo estudiantil, hacen necesario definir de la mejor manera posible, las condiciones laborales psicosociales que afectan este entorno laboral. Mediante un estudio de tipo

---

<sup>3</sup> Las emociones y su importancia en el ser humano Psicoemoción, just another WordPress.com Weblog

<sup>4</sup> El libro de las emociones son de la razón sin corazón 1ª edición virtual e-libro.net marzo de 2001.

correlacional descriptivo se podrá lograr el objetivo planteado, ya que lo que se busca es identificar las situaciones y eventos significativos de riesgo psicosocial intralaboral en una población docente, por medio de la evaluación objetiva de las dimensiones de los riesgos Psicosociales Intralaborales. Para ello deberán tenerse en cuenta los resultados de la revisión de fuentes secundarias tales como estudios relacionados al tema para ser interpretadas de tal modo que arrojen evidencias necesarias en las que se confirme el nivel de incidencia de los factores de riesgo psicosociales intralaborales que repercuten en la salud de los docentes de secundaria de la Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito, población objeto del presente estudio.

## **1. MARCO DEL PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1 Descripción y Delimitación del Problema**

Los trastornos mentales se configuran como un problema de salud pública por su magnitud, por los costos que implican y por su impacto en los individuos, las familias, las comunidades y la sociedad en términos de un sufrimiento que va más allá de las cifras y de la discapacidad que generan.<sup>5</sup>

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento en el conocimiento y profundización del tema, impactando, en algunos casos de manera positiva, la actividad laboral y la calidad de vida de las personas por medio del fomento del desarrollo personal de los individuos, mientras que en otros, afectando su salud y su bienestar.

---

<sup>5</sup> Estudio Nacional de Salud Mental Colombia 2003| Ministerio de Salud y Protección Social, con el apoyo del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud y mediante convenios de cooperación con la Organización Mundial de la Salud, la Universidad de Harvard y la Fundación FES Social.

La salud mental individual es determinada por múltiples factores sociales, psicológicos y biológicos. Por ejemplo, las presiones socioeconómicas persistentes constituyen un riesgo bien conocido para la salud mental de las personas y las comunidades. Las pruebas más evidentes están relacionadas con los indicadores de la pobreza, y en particular con el bajo nivel educativo. La mala salud mental se asocia asimismo a los cambios sociales rápidos, a las condiciones de trabajo estresantes, a la discriminación de género, a la exclusión social, a los modos de vida poco saludables, a los riesgos de violencia y mala salud física y a las violaciones de los derechos humanos<sup>6</sup>.

El ser humano, es particularmente social y ostenta diversos sistemas o esferas de su actividad social rutinaria, las que determinan el modus vivendi y por ende su salud, predominando entre estos el entorno familiar, las creencias religiosas, las amistades y el trabajo, teniendo el último una preponderante importancia que impacta el proceso salud enfermedad. Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas en la jerarquía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria<sup>7</sup>. No hay ser humano que pueda vivir un solo día sin experimentar alguna emoción<sup>8</sup>.

El interés por la investigación de los factores psicosociales de las organizaciones laborales, ha contribuido en avances en el descubrimiento de factores de riesgo que inciden en la relación salud-trabajo, sobre todo en el tema de la salud mental. Además, estudios epidemiológicos realizados en el contexto del trabajo, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo

---

<sup>6</sup> Organización Mundial de la Salud- Salud Mental; fortalecer nuestras respuestas nota descriptiva No. 220, agosto de 2014. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/>

<sup>7</sup> Las emociones y su importancia en el ser humano Psicoemoción, just another WordPress.com Weblog

<sup>8</sup> El libro de las emociones son de la razón sin corazón 1ª edición virtual e-libro.net marzo de 2001.

en el incremento de procesos mórbidos, que a la larga influyen de manera negativa e importante en la calidad de vida de los trabajadores<sup>9</sup>.

Sin embargo, los estudios sobre estos aspectos psicosociales del *quehacer docente* y su incidencia en la calidad de vida, son relativamente recientes, debido a la percepción que de esta profesión se tiene en la comunidad. Al respecto, la UNESCO en su estudio Condiciones de Trabajo y Salud Docente para América Latina (2005), afirma que "...históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un *servicio social* más que como un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación"<sup>10</sup>, desconociendo que los docentes como *profesionales* de la educación enfrentan en su labor cotidiana escenarios diversos y cambiantes", "...con generaciones que tienen estilos y códigos de comunicación y aprendizaje que ponen exigencias distintas al trabajo del profesorado"<sup>11</sup>.

Con base en los descubrimientos de incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, y la información reportada por la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007 en Colombia, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los factores de riesgos ergonómicos. Por ello, teniendo en cuenta que los docente de las instituciones educativas se enfrentan a diferentes situaciones asociadas con los factores de riesgo psicosocial, además de ser ellos una parte importante dentro del proceso educativo como guía, orientador y líder dentro el aula, su salud psicosocial debe ser de óptima calidad para que sus

---

<sup>9</sup> Vigilancia Epidemiológica de los factores Psicosociales, Aproximación Conceptual y Valorativa. Ciencia y Trabajo octubre 2004

<sup>10</sup> Las condiciones de trabajo y salud docente, Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/ UNESCO Santiago. [www.unesco.cl](http://www.unesco.cl) Santiago de Chile. Chile octubre de 2005

<sup>11</sup> Idem



actividades tengan coordinación con los servicios que presta y las metas que desea alcanzar con sus alumnos como profesional de la educación.

Normalmente los docentes se quejan de constante cansancio, por las extenuantes jornadas de trabajo ,en las cuales no solo se limita a dictar clases dentro del aula sino que su labor extiende más allá de la misma institución educativa, desde planear las clases, construir el programa escolar, calificar evaluaciones, entre otras actividades que demandan tiempo extra laboral. SADOP (Sindicato Argentino de Docente Privados), investigó en el 2010 sobre la jornada laboral del docente, estableciendo que ella no solo se cumple en el horario de escuela sino que el docente tiene que realizar en sus tareas relacionadas con la actividad docente de planificación, corrección, etc., por lo que según SADOP muchos de los docentes debe dejar de hacer actividades de familia para cumplir con lo que laboralmente se les exige. Con ello se observa a la mayoría de docentes desgastados, tristes, preocupados, solos y resignados, lo que impacta directamente en su salud mental toda vez que se encuentran frente a un círculo donde se realizan actividades pasivas por algún tiempo, volviendo posteriormente a sus tareas habituales y nuevamente, de manera recurrente, caen en tareas pasivas. Aunado a esto, muchos docentes desempeñan la actividad laboral a doble turno con el fin de poder conseguir mayores recursos para cubrir necesidades básicas. En cuanto a las relaciones interpersonales con sus compañeros, existen cierto tipo de conductas que se podrían tipificar como acoso laboral o mobbing, circunstancias, de hecho, que están enmascaradas bajo un planteamiento que entre los pares existen buenas relaciones y un excelente clima laboral.

Al respecto la UNESCO en el anterior estudio mencionado, indica que las condiciones de salud del docente *representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto*, pues debido a los hallazgos de los pocos estudios hasta ahora realizados sobre el tema, indican que más allá de simples

factores psicosociales, el problema de fondo es la incidencia sobre la salud mental global de esta población, pues las manifestaciones o reportes al sistema de salud como motivos de consulta recurrente están asociados al estrés, la depresión, neurosis, y todo tipo de enfermedades psicosomáticas como gastritis, úlcera, colon irritable, entre otras.

Por otra parte, el problema de la salud mental de los profesores en Colombia por causa de los factores psicosociales lleva cierto tiempo inquietando a la sociedad en general y aunque si existen investigaciones sobre el tema, no es fácil ponerse de acuerdo sobre el impacto que estos generan y que día a día se agudiza en silencio en nuestro país. Esta profesión que se caracteriza por altas exigencias emocionales por el contacto continuo con personas y la alta carga afectiva, trayendo consigo consecuencias directas e indirectas causadas por este fenómeno perturbando la salud mental, tales como la disciplina en el aula, los conflictos, la ambigüedad en el rol, la sobrecarga de trabajo, el bajo reconocimiento profesional y la interrelación con los otros maestros, las demandas de trabajo ,multiplicidad de tareas, responsabilidades con el alumnado, la relación con los padres y el comportamiento de los estudiantes irrespetuosos y bulliciosos. Por otro lado se plantea que las políticas y la legislación recientes a nivel nacional han modificado desfavorablemente las condiciones de trabajo de los docentes. Sumado a esto, se deben tener en cuenta los diferentes trastornos orgánicos asociados al ejercicio de la labor docente como son: afonía, disfonía funcional, problemas cardiovasculares y osteomusculares, visión, audición, entorno familiar, social y económico del trabajador, las condiciones del lugar de vivienda, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamientos vivienda – trabajo –vivienda, son factores que influyen en la salud y el bienestar de los educadores.

La predominancia de los aspectos físicos relacionados con la salud muestra la poca valoración que aún tiene la salud emocional. Sin embargo, el crecimiento de los problemas sociales y el envejecimiento de la población indican que la salud emocional llegará a ser un tema de gran atención. En tal sentido, dada la situación nacional, el Ministerio de la Protección Social, incluyó la salud mental como una de las áreas prioritarias de salud pública en Colombia.

Sin embargo en las investigaciones que al respecto se han venido adelantando en los últimos años, muestran que, aunque lento, se ha avanzado en la comprensión integral del tema desde la perspectiva más amplia de un problema de salud mental con incidencia, que puede llegarse a considerar incluso de grave, como lo ha determinado de hecho el Ministerio de Salud y Protección Social desde el 2008, y muestra de ello es el abordaje que al tema hace Cardona<sup>12</sup> en su investigación sobre los riesgos psicosociales que afectan a la población docente en la ciudad de Pereira. Éste afirma que para el entendimiento idóneo de este tema desde su perspectiva de investigación, se debe abordar el tema analizando los factores sociales por una parte, pero por otra, valorar en forma más profunda el *auto reporte* que el mismo sujeto de estudio (docente) hace sobre sus condiciones de trabajo, lo que él denomina *el auto reporte del bienestar o el malestar percibido*, es decir, diferenciar entre los factores de tipo indirecto, como los relacionados con el ambiente y los directos, entendidos como todo el componente afectivo y emocional que reporta la profesión en su accionar cotidiano.

Otro ejemplo de como el abordaje de esta problemática de salud en la población docente se está analizando multidimensionalmente, es la investigación de Espinosa<sup>13</sup> quien citando a Aldrete, González y Preciado señala que “el rol del

---

<sup>12</sup> CARDONA, Gonzalo. Factores de riesgo psicosocial que afectan el ejercicio Pedagógico de los docentes del núcleo educativo nº 8 de la Ciudadela cuba de Pereira. Universidad Católica Popular de Risaralda. 2008. P.28

<sup>13</sup> ESPINOSA, Luz Mérida. Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. Universidad del Rosario. 2015. P.7 y ss.

docente requiere de profesionales comprometidos social e institucionalmente, que sean capaces de intervenir adecuadamente ante un alumno en una etapa de crisis como es la adolescencia y en la que muchas veces el aprender no está entre sus prioridades”, lo que de entrada determina un factor de carga emocional y afectiva, para el docente, bastante intensa, por cuanto sin quererlo asume el papel casi paternal más allá del simple pedagógico que su rol exige, y termina siendo factor generador de altos niveles de estrés, lo que se demuestra con los estudios en donde se ha encontrado que los docentes desarrollan síndrome de Burnout desencadenando un estrés crónico con la manifestación de las enfermedades psicosomáticas anteriormente mencionadas.

Espinosa, en su investigación referencia otros estudios relacionados con el tema y cita la investigación de Gómez y Moreno, quienes realizaron un estudio sobre riesgo psicosocial utilizando un modelo de Demanda Control y Desbalance Esfuerzo-Recompensa, y sus Efectos en La Salud Mental y la Tensión Arterial en Docentes de Colegios Privados en Bogotá y encontraron que en el caso de las mujeres, mientras hagan un uso mayor de sus habilidades y competencias, menor será afectación en la tensión sistólica, pero en los hombres se halló que la existencia de un desbalance, en contra de sus aspiraciones, entre los factores intralaborales esfuerzo vs recompensa, traía como consecuencia un aumento de la tensión sistólica, pero generado por el factor psicosocial extra laboral al asumir el rol cultural de ser los mayores proveedores de sus familias. Esta investigación demuestra que sí existen aproximaciones sistemáticas al problema, y que con el mismo nivel de rigurosidad deben desarrollarse otros intentos, y aunque puedan considerarse superfluos, el ignorar los determinantes específicos causantes de un estado de enfermedad, en especial los asociados y subvalorados de riesgo mental, puede llevar a que la incidencia misma en la salud de la población laboral colombiana aumente alarmantemente si no se interviene de manera preventiva, como se ha hecho con los factores netamente físicos.

Si bien la regulación colombiana sobre el tema de los riesgos psicosociales tiene un marco claro de acción desde el año 2008 en la resolución 2646 de 2008, es a partir de 2010 cuando se dispone de herramientas válidas y confiables que permiten conocer el comportamiento de este fenómeno<sup>14,15</sup>.

Sin embargo, es importante aclarar que a pesar que los docentes en Colombia pertenecen a un régimen excepcional de salud según el artículo 279 de la Ley 100, la ley 1562 de 2012 obliga a esta población a ser sujetos de las acciones de prevención dentro del marco de la salud ocupacional. Gracias a esta norma, ha crecido el interés por adentrarse en la investigación de tema de la identificación e incidencia de los factores de riesgo psicosocial, lo que de hecho es la base para justificar este proyecto, orientándolo no solo a la *identificación* per se de los mismos, si no al desarrollo de las estrategias de intervención.

Pese a esto en el país no se disponen de suficientes estudios que pongan a prueba el modelo de riesgo psicosocial y sustenten la resolución 2646 de 2008. De igual manera son pocas las publicaciones que evidencien la aplicación y la pertinencia de la batería de pruebas de evaluación de factores de riesgo psicosocial y, especialmente en los docentes de secundaria.

Muy a pesar que está ampliamente demostrado que los factores psicosociales pueden afectar la salud mental en los docentes, aún no le han dado la importancia merecida al tema. Bien es conocido por algunos medios el incremento de las incapacidades laborales, el ausentismo laboral y las renunciaciones significativas causadas por estos factores a los que los profesores pueden verse expuestos y aunque los mismos se han atenuado, siguen acarreando consecuencias que se desencadenan a corto, mediano o largo plazo, de ahí que los resultados que arroje

---

<sup>14</sup>Colombia. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; Manual general. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010.

<sup>15</sup> Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución número 2646 de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2008.

la presente investigación, podrán ser considerados como base para optimizar el Programa de Vigilancia en Salud Mental priorizando las necesidades psicosociales de los trabajadores de la educación y creando un impacto favorable sobre ellos, teniendo en cuenta la realidad del docente y el aumento de trastornos mentales en las consultas médicas a causa de estos factores sobre los cuales no se desarrollan programas efectivos de promoción y prevención de riesgos psicosociales. De todo lo anteriormente descrito, surge el siguiente interrogante.

### **1.1.2 Formulación del Problema**

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales intralaborales y su relación con el estrés de los docentes de secundaria de La Institución Educativa Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito de Barranquilla?

## **1.2 JUSTIFICACIÓN**

A pesar que está ampliamente comprobado que la labor docente y las condiciones de trabajo y de salud contienen ámbitos desconocidos dentro del ejercicio laboral, también se ha demostrado, por una parte, el predominio de cómo esas condiciones de trabajo y salud impactan en el rendimiento laboral, y, por otra, se encuentran situaciones de carácter saludable o de riesgo en el trabajo que, así como pueden beneficiar, también pueden afectar a los trabajadores.

La oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), realizó estudio exploratorio sobre condiciones de Trabajo y Salud Docente como una contribución para ampliar la comprensión acerca de la situación del profesorado y los factores que inciden en su desempeño, la cual indica textualmente “El tema de ninguna manera esta agotado, por el contrario, obliga a pensar en nuevas investigaciones y, al mismo tiempo, en estrategias y acciones que mejore las condiciones en las cuales se desarrolla el aprendizaje. Una vez más las

alianzas entre múltiples actores emergen como el camino más adecuado para avanzar. Ministerios de Educación, Hacienda, Salud, Vivienda, Seguridad Social, gremios docentes, parlamentos, medios de comunicación y otros actores más, están convocados a debatir y consensuar políticas integrales para el desarrollo docente como una de las condiciones necesarias para garantizar que niños, niñas y jóvenes tengan una educación de buena calidad”<sup>16</sup>.

La labor docente se ha vislumbrado a través de la historia como un *servicio social* que no reviste mayor exigencia profesional. Sin embargo, y a través del tiempo, la docencia ha ido adquiriendo la connotación de ser una profesión en el marco de ofrecer una educación con calidad, considerando su intrínseca relación con el desarrollo.

La puesta de presente estudio se orienta a convertirse en un referente a tener en cuenta dentro de los programas de desarrollo de los gobiernos de turno, implicando generar estrategias de sensibilización, caracterización de indicadores y corresponsabilidad de entidades y estamentos que converjan con propuestas afinadas e integradas, que propendan por darle un verdadero valor a la actividad docente y, dentro de las cuales se reconozca y dé relevancia al buen estado de la salud de los docentes para el desarrollo de su profesión, permitiéndoles gozar de la misma y generándole sensación de bienestar personal.

Hacia la década de los 70, se iniciaron en América Latina una serie de estudios sobre las condiciones de trabajo y salud de los docentes, los cuales han ido develando una realidad preocupante; estudios que han dejado gran experiencia acumulada y la necesidad de actualizar la información sobre la realidad laboral docente obtenida hasta hoy.

---

<sup>16</sup> Las condiciones de trabajo y salud docente, Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/ UNESCO Santiago. [www.unesco.cl](http://www.unesco.cl) Santiago de Chile. Chile octubre de 2005

Toda esta experiencia investigativa previa en torno al tema, hace que estos hallazgos evidencien unas condiciones de trabajo que inciden directamente en la salud de los docentes, sobre todo si se tiene en cuenta que en la actualidad ellos asumen muchos más compromisos adicionales inherentes a la propia profesión. Factores como la globalización, la innovación, la tecnología y la naturaleza de la competencia, hacen que aspectos como la emocionalidad del ser humano y sus necesidades físicas, sociales y cognitivas, pasen a un segundo plano, haciéndolos propensos a diversos problemas asociados al trabajo como son la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, la desmotivación, enfermedades físicas, como consecuencias del estrés propio de su labor en general y del deterioro de la salud mental en otros casos.

La exposición a factores de riesgos psicosocial tales como la monotonía, relaciones interpersonales difíciles, estrés y mala relación con el superior repercute en la salud de cualquier persona; por lo tanto, los docentes no están exentos de dichos riesgos. Al respecto podemos citar de nuevo la investigación de Cardona<sup>17</sup> quien afirma que los factores riesgo afectan directamente el desempeño laboral del docente por cuanto la carga laboral inherente a su labor y las condiciones y contingencias a que se exponen día a día, pueden influir negativamente en su estado *biopsicosocial* manifestándose con un desgaste acelerado a nivel físico, psicológico, e incluso, a nuestro juicio, en alteraciones de los estados de ánimo, como producto del estrés.

La percepción sobre el desgaste de la salud general de los docentes debe ser dimensionada por la sociedad y en especial por los mismos maestros en un escenario que permita identificar una correlación de la actividad docente con problemas asociados a deterioro de la salud mental y en especial sobre los niveles

---

<sup>17</sup> CARDONA, Gonzalo. Factores de riesgo psicosocial que afectan el ejercicio Pedagógico de los docentes del núcleo educativo nº 8 de la Ciudadela cuba de Pereira. Universidad Católica Popular de Risaralda. 2008. P. 10



de estrés a los que está expuesto en su cotidianidad. Los estudios realizados aportan evidencias que indican la relación de factores Psicosociales y los niveles de estrés en cualquier profesión. En el caso de los docentes, en la actualidad tienen a su cargo una enorme responsabilidad, no solo tiene que atender sus funciones y responsabilidades investigativo-administrativas, como miembro de una comunidad, sino que también tienen un deber intrínseco de educar los profesionales del mañana, comprendiendo y orientando sus percepciones, formas de ser y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad. Todos estos hechos generan sin duda alguna, en quienes ejercen la docencia, afectaciones a nivel físico-mental que traspasa el ámbito laboral y toca la salud y bienestar de estos profesionales.

Una evidencia clara de lo anotado anteriormente con el estudio de los factores de riesgo psicosocial adelantado con docentes del Distrito Capital por Espinosa<sup>18</sup> indican que de la población estudiada (182 docentes) el 62% reportan niveles de estrés altos y muy altos, según la encuesta, siendo un indicador bastante preocupante, por cuanto supera la media de incidencia por causas similares en población laboralmente activa de Estados Unidos y de la Unión Europea, y que puede traer como consecuencia en el tiempo, corto y medio plazo, alteraciones no solo físicas si no emocionales y afectivas e incluso de carácter cognitivo.

Al respecto, Fernández (2014) considera que “La función propia del docente, el educador o el profesor impone una vida no solo sacrificada sino amenazada seriamente por riesgos para la salud mental. La acumulación de factores psicosociales negativos o desfavorables convierte a la docencia en una categoría socio profesional de riesgo para la salud. Dentro de los tres pilares básicos presentes en el modo de vivir la ocupación laboral, que son la estimación socio comunitaria o el reconocimiento de los demás, la retribución económica y la satisfacción personal, los dos primeros suelen tener un rotundo signo negativo en

---

<sup>18</sup> ESPINOSA, Luz Mélida. Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. Universidad del Rosario. 2015. P.18

la ocupación docente, así como también lo es la inseguridad, convirtiendo esta labor en algo más difícil para su desarrollo, generando incertidumbres con un alto impacto negativo en los docentes expuesto, que convergen en estrés y hasta depresión”<sup>19</sup>.

Partiendo de los múltiples factores evidentes de riesgo psicosocial mencionados que afectan el ejercicio pedagógico de los docentes, de la poca importancia que se le da al tema en nuestro país y de la revisión de literatura sobre el impacto desfavorable de estos aspectos especialmente en la salud mental, como futuros magister en seguridad y salud del trabajo, los autores del presente estudio pretenden comprender integralmente tal problemática, buscando identificar los factores psicosociales que impactan la salud mental en docentes de básica secundaria, de forma que sea posible diagnosticar, hacer recomendaciones válidas y, en el mejor de los casos, prevenir posibles trastornos mentales asociados a la labor docente, propendiendo por brindar la posibilidad de crear un mejor clima laboral y de calidad en el sector educativo

Por medio del presente trabajo, se pretende crear conciencia de la relevancia de la promoción, prevención y cuidado de la salud y bienestar de los docentes, así como al personal administrativo, entidades públicas y privadas dedicadas a la educación, dando de esta forma cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo a partir de la caracterización y evaluación de los Factores de Riesgo.

Este tipo de investigación podría aportar información relevante, y sus hallazgos orientar, al menos en pequeña escala, la política pública local de salud mental y del sector (Educativo) en cuanto Seguridad y Salud para el Trabajo.

---

<sup>19</sup>REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN. Nº 66 (2014), pp. 19-30 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU Catedrático emérito de Psiquiatría y Psicología Médica de la Universidad Complutense de Madrid, España. Francisco Alonso Fernández <http://www.rieoei.org/rie66a01.pdf>.

Como parte de la presente propuesta, se pretende socializar los resultados del estudio con entidades directamente relacionadas con el tema, así como con el gremio directamente afectado. En este orden de ideas, se buscará un medio de divulgación entre la academia y entidades como Secretarías de Educación y Salud del Distrito y el Departamento, Federación de Colombiana de Docentes FECODE, Asociación de Educadores del Atlántico (Adea), Asociaciones de Colegios Privados del Atlántico, Consejo Colombiano de Seguridad Regional Barranquilla, entre otros.

### **1.3 OBJETIVOS**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en los docentes de secundaria de la Escuela Normal Superior La Hacienda Del Distrito de Barranquilla.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Caracterizar la población docente de secundaria de la Escuela Normal Superior La Hacienda Del Distrito De Barranquilla a partir de variables sociodemográficas, como estado civil, Nivel de escolaridad, género, edad y estrato, antigüedad en la profesión.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales mediante los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control del trabajo, demanda del trabajo, recompensas presentes en los docentes de secundaria de la Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito de Barranquilla durante su desempeño laboral.

- Identificar el nivel de estrés presente en los docentes de secundaria de la Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito de Barranquilla.
- Establecer la correlación entre los riesgos psicosociales intralaborales y el nivel de estrés de los docentes de la Escuela Normal Superior La Hacienda Del Distrito De Barranquilla.

#### **1.4 PROPÓSITO**

La ciudad de Barranquilla se encuentra en un proceso de evolución social, cultural y educativo, en el que las políticas gubernamentales están orientadas a lograr mayor cobertura con calidad dentro del sistema educativo de la ciudad impulsado con el lema de *Barranquilla Ciudad Educadora*. Dicha condición, exige del personal docente y directivo docente un mayor compromiso, dado el impacto social y la responsabilidad en el ejercicio de su labor. Por ello es importante identificar los riesgos psicosociales que impactan su salud mental y específicamente los niveles de estrés, pues la educación es un poderoso factor que impulsa el desarrollo y es uno de los instrumentos más eficaces para reducir la pobreza y mejorar la salud, buscar la igualdad y equidad de género y contribuir con la búsqueda de la paz y la estabilidad.<sup>20</sup>

De lo anterior se colige que es de suma importancia contar con docentes sanos, propiciando ambientes laborales en los cuales se incentive y revalore la profesión del maestro, profesor o docente.

La identificación y evaluación del impacto de los factores psicosociales es un proceso significativo para determinar el nivel de afectación de la salud mental de los educadores, pues de esta forma se pueden adoptar medidas preventivas que

---

<sup>20</sup> Educación: Panorama general, Artículo Banco Mundial, Última actualización: Sept 22, 2015. <http://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>.

aunque en nuestro país ya están reglamentadas por la ley y hacen parte integral de los programas de promoción y prevención de riesgos laborales, es necesario caracterizarlos puntualmente para adelantar las acciones de intervención pertinentes y eficaces.

Este estudio busca generar fuentes de datos confiables que ayuden a identificar cuáles son esos factores psicosociales asociados a una presunta afectación sobre los niveles de estrés de los docentes, mediante la correlación o cruce de variables utilizando instrumentos psicométricos, que permitirán por una parte, determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan con mayor impacto a la población estudiada y, por otra, contrastar si dichos factores influyen o ha influido en los niveles de estrés de los docentes. A partir de los hallazgos a través del análisis pertinente, confirmar la importancia de controlar factores de riesgos psicosociales como elementos precipitantes o predisponentes generadores de estrés, y a partir de estos, diseñar acciones correctivas, involucrando e informando a las directivas del plantel educativo los resultados recogidos para planificar actividades preventivas con el fin de minimizar incapacidades por ausentismo originados por enfermedades asociadas a estas causas.

## **2 MARCO REFERENCIAL**

### **2.1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

Actualmente se sabe que la forma de una organización empresarial y las condiciones internas de trabajo tienen una influencia sobre el estado de salud de quienes laboran al interior de las organizaciones; influencia que puede verse

reflejada en el estado de salud mental y puede afectar tanto el desarrollo de la actividad laboral como la calidad de vida de los individuos<sup>21</sup>.

Los factores psicosociales pueden impactar favorablemente o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

El estudio de los factores de riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque sí la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, en el año 1988<sup>22</sup>, emitió el concepto de salud, y particularmente la salud mental, como la realización de las potencialidades humanas, donde la productividad resulta un reflejo y de ahí que, a pesar de que el trabajo puede representar un elemento mórbido por su tipo y condiciones, por el área donde se realiza, por las condiciones ambientales o peligros que entraña, por las características propias del contrato laboral, por los métodos, medios y sitios donde hay que realizarlo, o por las repercusiones en la salud o en la familia que de él puedan derivar, el trabajo representa, en todos los sentidos, la alternativa a la productividad y a la salud mental tanto individual como colectiva<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Rubio C. Fuentes de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. [Tesis doctoral]. Badajoz: Universidad de Extremadura; 2003.

<sup>22</sup> Prevención de accidentes México OIT. Organización Internacional del Trabajo 1988

<sup>23</sup> Los factores psicoambientales de la salud en el trabajo. En Martínez C.F. (Comp. La salud en el trabajo. México: NOVUM Corporativo. Souza F, Machorro M. 1988.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) en el año 1984, declaró que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado y abarcan diversos aspectos, definiéndolos como: “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”<sup>24</sup>.

Según la Organización Mundial de la Salud, la salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad<sup>25</sup>

En un contexto general el problema de salud del docente no solo se circunscribe a un problema general de la profesión como tal. A ello también se suman las condiciones en la que se ejerce la profesión, como son el clima laboral y el entorno geográfico, donde predomina la idiosincrasia y/o cultura de cada grupo estudiantil.

Cuando en una organización se produce el equilibrio entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y mejora la salud. Un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y las

---

<sup>24</sup> Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre medicina del trabajo factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, serie seguridad, higiene y medicina del trabajo oficina internacional del trabajo Ginebra, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

<sup>25</sup> Organización Mundial de la Salud preguntas y respuestas en línea ¿Qué es la Salud Mental? <http://www.who.int/features/qa/62/es/> 3 de septiembre de 2007

necesidades, aptitudes y aspiraciones del trabajador, por otro lado, producen reacciones de tipo diferente. Las consecuencias perjudiciales que los factores psicosociales tienen sobre la salud del trabajador hacen referencia a alteraciones fisiológicas ya mencionadas. Esto crea disfunciones en la Organización, dándose un aumento del ausentismo, disminución del rendimiento, problemas de relaciones, desmotivación laboral, mayor número de accidentes, etc.; es por eso que, cada vez más, las empresas se centran en este tipo de factores.

Hay que decir, que la interacción trabajo-persona, puede ser positiva si el trabajador/a tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades. Por ello, una de las características que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, son potencialmente factores de riesgo y por tanto, el objetivo preventivo tiene que centrarse en su optimización a fin de evitar efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos, en lugar de centrarse en eliminarlos o reducirlos.

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores/as, sino que ciertas características propias de cada trabajador/a (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinan la magnitud y la naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias. Por lo tanto los factores psicosociales pueden afectar la motivación y satisfacción en el trabajo generando estrés, estribando en la percepción que el trabajador tiene frente a la satisfacción laboral y la capacidad de aceptación sobre hechos y circunstancias que no estén acorde a sus expectativas.

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial negativa, puede afectar a los diversos niveles de salud: alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...); psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) o



emocionales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción de otros factores, como por ejemplo el entorno físico.

La acción humana es determinante para que el sistema técnico de la empresa funcione correctamente. Aunque en una empresa se establezcan unas medidas técnicas adecuadas para prevenir los riesgos laborales, la acción (consciente o inconsciente) de una persona puede dar al traste con los resultados esperados.

La relación entre el trabajo y puede abordarse desde distintos ámbitos. Desde la perspectiva psicosocial los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo, y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales. Éstos se manifiestan a través de problemas como ausentismo, defectos de calidad, estrés, ansiedad<sup>26</sup>

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.<sup>27</sup>.

Los factores psicosociales se pueden clasificar en cuatro grupos:

1. Atendiendo a las características de la empresa
  - a) Dimensión de la empresa
  - b) La imagen que la sociedad tiene de la empresa

---

<sup>26</sup> Factores psicosociales- Identificación de situaciones de riesgo, Matilde Lahera Martín, Juan José Gongorá Yerro, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002.

<sup>27</sup> NTP 443, Factores Psicosociales, Metodología de evaluación, Félix Martín Daza y Jesús Pérez Bilbao, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales España.

- c) Ubicación
  - d) Diseño del Centro o Centros de Trabajo. El lugar de trabajo como factor psicosocial hace referencia al espacio disponible para cada trabajador, la distribución y el acondicionamiento del espacio para ese trabajo, los equipamientos sociales, etc.
  - e) Actividad.
2. Atendiendo a las características de los puestos de trabajo o relativos al ambiente de trabajo:
- a. Iluminación
  - b. Ruido
  - c. Temperatura
  - d. Ambientes Contaminados
  - e. Relativos a la tarea:
  - f. Carga Mental.
    - i. - Autonomía Temporal –
    - ii. Contenido del Trabajo
    - iii. Supervisión-Participación
3. Atendiendo a las características de la estructura de la organización: -
- a. Definición del Rol
  - b. Interés por el Trabajador
  - c. Relaciones Personales.
4. Atendiendo a las características de los recursos humanos: niveles de comunicación

En este orden de ideas Ortega, S. y Sánchez, C, indican que según ITSAS (2002) “las características en las condiciones del trabajo y en su organización, afectan la salud de las personas” y que estas situaciones de origen laboral a que está permanentemente expuesto un trabajador, se manifiestan a través de reacciones adversas fisiológicas y sobre todo psicológicas donde el estrés el factor precursor

de diversos tipos de enfermedades<sup>28</sup> en donde muchas veces ante la imposibilidad de poder cambiar dichas condiciones se puede empezar a presentar en el trabajador manifestaciones emocionales, cognitivas y comportamentales, como insatisfacción, frustración, desmotivación, que predisponen al individuo a alteraciones fisiológicas severas que se constituyen en el síndrome de estrés laboral como el denominado Bournot.

La organización capitalista de los países ha conllevado a la educación a entrar en un proceso diferente del cual fue concebido inicialmente, es decir ya no prima la necesidad de educar bajo la premisa de espacios sociales de aprendizaje, de reflexión y de ética, si no que incluye procesos de objetivación y subjetivación. La objetivación incluye la naturalización de estos espacios y la institucionalización de este nuevo escenario laboral; por su parte, la subjetivación, refiere a las formas de pensar, sentir y actuar respecto de sí mismo, de la sociedad<sup>29</sup>.

La organización flexible del trabajo; se concibe como una estrategia empresarial para competir ante los nuevos retos del mercado globalizado, al referir organizaciones flexibles es hablar de igualdad de oportunidades de empleo y participación laboral<sup>30</sup>.

Puede decirse entonces que el entorno de trabajo condiciona la experiencia, el trabajo, las relaciones laborales y la vida en general de los empleados y se convierte de este modo en un sesgo neoliberalista que caracteriza la vida económica, política y social del mundo laboral contemporáneo y en el cual las instituciones universitarias públicas se ven cada vez más afectadas por la minimización del papel del estado en su mantenimiento y gestión, teniendo que recurrir con mayor frecuencia, a la

---

<sup>28</sup> Ortega, S. y Sánchez, C. (2012) Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Un estudio en docentes universitarios. Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa. <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27759/6/ReiDoCrea-Vol.2-Art.24-Ortega-Sanchez.pdf>

<sup>29</sup> El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales. Blanch, J.M. España: Universidad Autónoma de Barcelona. 2009

<sup>30</sup> Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura, 2006

privatización, la ley de la oferta y la demanda y la competencia con empresas lucrativas.

Estos cambios, requieren de transformaciones estructurales en el concepto de ajuste persona-cargo en la organización y también en la gestión y el desarrollo de la propia tarea, pues no todas las personas cuentan con las mismas competencias para desempeñar de la manera apropiada determinado rol dentro del contexto de trabajo. Como señala (Peiró, 2004) “todas estas transformaciones pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por todo ello, es necesario un análisis preciso de los factores psicosociales de riesgo y el desarrollo de intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos de esos riesgos<sup>31</sup>

En este sentido, el ejercicio docente como tal es considerado un factor de riesgo y puede generar el desarrollo de determinadas patologías; entre las más frecuentes pueden citarse: hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares. En este sentido, Preciado, Aldrete y Pando 2009 señalan que el aumento de bajas psiquiátricas es considerable en la población docente, siendo un factor generador y productor de patologías de la conducta. Los cambios adaptativos y las exigencias continuas al profesorado crean ambientes estresantes que afectan la salud provocando la aparición de sintomatología psicosomática.<sup>32</sup>

Bajo una óptica generalizada y acorde a la realidad del país, se tienen en cuenta otros factores tanto de violencia como éticos, sin embargo el panorama parece

---

<sup>31</sup>. Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, Ana Celina Terán Rosero, Carla Cristina Botero Álvarez, Universidad Pontificia Bolivariana Medellín- Colombia, Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia Y Tecnología 5(2): 95-106, diciembre 2012.

<sup>32</sup> Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 5(2): 95-106, diciembre 2012 \* riesgos psicosociales intralaborales en docencia Ana Celina Terán Rosero , Carla Cristina Botero Álvarez, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.

oscurecerse aún más, es entonces que la docencia se convierte en un riesgo para la seguridad de los profesionales, en la que se compromete la integridad física del individuo. Bajo esta perspectiva es importante determinar el entorno etnográfico y social en la que se desarrolla la actividad docente, en las que supone que las características étnico sociales, diversidad cultural, estratificación social, marcan un derrotero a seguir en la práctica docente sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.

No es un secreto que a nivel de estratificación la escolaridad es más difícil por diversas situaciones que confluyen al desarrollo de la educación, que la mayor parte de los obstáculos se observan a nivel de seguridad de los docente, bajo otras circunstancia se hayan situaciones de deserción estudiantil que inciden en la práctica docente, provocando un desfallecimiento, entendiéndose como la pérdida progresiva del idealismo, la energía y el propósito. Lo que conlleva a la determinación de que “no importa lo que haga en su trabajo”<sup>33</sup>.

Múnera, M, Sáenz, M, Cardona, D. (2011) Afirman que el sector educativo es uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial, tendencias como las nuevas tecnologías, la diversidad de personas y personalidades presentes en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y las exigencias curriculares, entre otros aspectos, pueden generar la necesidad de que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud física y mental<sup>34</sup>.

Hoy, los factores de riesgo psicosocial están presentes en las instituciones de educación en Colombia, que al igual que otros sectores de la economía, han sido afectados por la globalización, la rentabilización de la educación, el neoliberalismo

---

<sup>33</sup> ABRAHAM, A. (1987). El mundo interior del docente. Barcelona, Ed. Gedisa.

<sup>34</sup> Múnera, M, Sáenz, M, Cardona, D. (2011) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. CES Med. vol.27 no.2 Medellín July/Dec. 2013

con sus políticas de competencia y competitividad, abaratamiento de los costos salariales, la implementación de nuevas figuras contractuales y la reestructuración del contrato psicológico laboral, incidiendo en los nuevos retos que deben afrontar sectorialmente en cuanto a la calidad y la internacionalización de la educación, que en los últimos años han llevado a fuertes y profundos cambios en la manera de planificar y operar los programas que ofrecen.

El análisis de las condiciones de trabajo y salud del personal docente, presenta características especiales, dado que en este escenario confluyen diversas dimensiones sociales, individuales y biológicas. Las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extra laborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros.

A pesar de la importancia del rol del docente, la promoción de la salud en sus lugares de trabajo no ha alcanzado su desarrollo. Se destaca que la investigación en salud y seguridad en el trabajo es fundamental para la planeación y desarrollo de programas de promoción y prevención en el ambiente de trabajo, la cual debe ser coherente con las necesidades reales de este sector laboral<sup>35,36</sup>.

La docencia se puede considerarse como una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que incide sobre el perfil salud-enfermedad, con mayor incidencia en el desgaste físico o mental de los profesores, así mismo dentro las características de las condiciones de trabajo de los docentes se identifican la sobrecarga de trabajo, la inseguridad dentro y fuera de los planteles educativos, las relaciones interpersonales, la falta de motivación y la baja

---

<sup>35</sup> Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Unesco. Condiciones de trabajo y salud docente-Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Chile; 2005.

<sup>36</sup> Lozada, A. La docencia: un riesgo para la salud. Revista Avances en Enfermería, 2005; XXIII (1):18-30

remuneración, esta última a la proporción de la responsabilidad de los docentes frente al proceso educativo.

El sector educativo se encuentra incluido en el sector terciario de la economía, o de servicios, que agrupa actividades que no producen ni transforman materias primas, como las sociales, incluida la educación; se han encontrado diferentes estudios en este sector que refieren que la docencia no se reconoce como una profesión, sino como una vocación, para la cual algunos se encuentran preparados y, por lo tanto, no se percibe que requieran esfuerzos o condiciones especiales para su desempeño, concepciones que pueden afectar el desarrollo y la calidad de vida de los(as) docentes<sup>37</sup>.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define las condiciones de trabajo de los(as) docentes como; un amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas, en la cuales laboran los docentes, y la salud, como un concepto social, psicológico y biológico que influye fuertemente en la manera como los docentes acuden a trabajar.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), y la UNESCO desarrollaron en el año 2005, un estudio sobre condiciones de trabajo y salud docente en Chile, Argentina, Ecuador, Perú, Uruguay y México; algunos de los resultados encontrados fueron el predominio de formas de trabajo tradicionales, como “hablar mucho, forzando la voz” y “estar de pie muchas horas”, que reflejan típicamente el manejo de metodologías frontales y poco participativas<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> ONU-UNESCO. Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Condiciones de Trabajo y Salud Docente; 2005.

<sup>38</sup> ORELAC-UNESCO. Condiciones de trabajo y salud docente: otras dimensiones del desempeño profesional. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. De la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe- Orelac. Santiago de Chile; 2005.

En Colombia, en el departamento de Antioquia, se reveló que para el primer trimestre del año 2004, las enfermedades más prevalentes en profesores fueron: los trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos), los osteomusculares (lumbago), gastrointestinales (gastritis, enteritis), infecciosas y, finalmente, las enfermedades mentales, grupo que incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos trastornos de adaptación, mixtos de ansiedad con depresión, pánico, personalidad emocionalmente inestable, ansiedad y reacción al estrés agudo<sup>39</sup>. En Medellín, particularmente, se encontraron manifestaciones de desgaste emocional y físico, o síndrome de Burnout, en estudio realizado con docentes en el año 2005, y se analizó la posible relación del síndrome y variables personales, familiares y sociales<sup>40</sup>.

Otro estudio, realizado en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, indicó que la docencia se considera un factor de riesgo para la salud; pero a pesar de que estos profesionales constituyen una importante fuerza laboral del trabajo del país, las acciones de salud y seguridad en el trabajo se han desarrollado solo en acciones puntuales, sin impacto significativo en las condiciones de trabajo. Adicionalmente, se analizó que el docente no se reconoce como trabajador, ni considera la actividad que desarrolla como fuente generadora de potenciales riesgos para su salud y seguridad<sup>41</sup>. Así mismo, un estudio realizado con docentes vinculados a la Secretaría de Educación en Bogotá encontró que los docentes describieron las instalaciones locativas como deficientes, en especial las salas de profesores, las paredes y la infraestructura sanitaria; se describieron también los aspectos de bienestar docente, expresando apatía a la realización de actividades y programas

---

<sup>39</sup> fundación Médico Preventiva. Perfil epidemiológico del magisterio de Antioquia. Medellín: FMP; 2004.

<sup>40</sup> Restrepo, A. et al. Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín: Colombia, 2005. Rev. Salud Pública. 2006; 8(1):63-73.

<sup>41</sup> ONU-UNESCO. Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Condiciones de Trabajo y Salud Docente; 2005



enfocados a mejorar el bienestar, aunque reconocieron que cuando se realizaban acciones medibles y verificables en el tiempo, esta actitud mejoraba <sup>42</sup>.

Lo anterior indica que ya existen factores de riesgo psicosocial que están afectando la salud física y mental en muchos contextos laborales, especialmente en el sector educativo. Los docentes están en contacto directo con niños y adolescente razón por la cual sufren la presión constante dada la responsabilidad por el cuidado y bienestar de éstos, de posibles reclamaciones o inconformidades de sus padres, puesto que realizan supervisión permanente a sus hijos y a quienes les orientan las actividades recreativas, sumado a determinadas condiciones extralaborales pueden desencadenar síndrome de burnout y generar la presencia de factores de riesgo psicosocial que afecten el desempeño del trabajador.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo; para el estudio de los factores psicosociales se retoman elementos de los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek citado en la Enciclopedia de la OIT <sup>43</sup>, del modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist citado por Moreno, Martin y Jaen<sup>44</sup>, y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos<sup>45</sup>, a partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales y posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios intralaborales y cómo fueron

---

<sup>42</sup> Vargas, A. El trabajo como factor de influencia en el proceso salud-enfermedad de los docentes de la Secretaría de Educación del Distrito. SED. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Instituto de Salud Pública; 2007

<sup>43</sup> Ministerio de empleo y seguridad social. Enciclopedia de la Organización internacional del trabajo. 4 edición. Ciudad: editorial, 2001; Cap. 34. Steven, L. 2001. Factores psicosociales y de organización. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (OIT). Ministerio de trabajo y asuntos sociales, España, pp. 34.1-34.87.

<sup>44</sup> Moreno L, Martin J, Jaen M. Evaluación de Factores Psicosociales en el Entorno Laboral. EduPsykhé. 2005; 4(1): 26-29

<sup>45</sup> Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. CiencTrab. 2004; 6(14): 197-201

concebidos en los instrumentos de la batería del Ministerio de Trabajo de Colombia, se definen a continuación:

a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo, las cuales pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social.

d. Recompensas: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales; comprendiendo diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Las condiciones extra laborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, abarcando las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, entre ellos: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y el desplazamiento entre vivienda, trabajo y regreso a la vivienda, por otro lado están las condiciones individuales, aludiendo a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica, el tipo de vivienda y el número de personas a cargo.

Frente a las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la forma de pago, entre otras, las cuales se indagan en la ficha de datos generales de la batería para la evaluación de los factores psicosociales del Ministerio de Trabajo de Colombia.

Los riesgos en general se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental, generando repercusiones en la salud física de los trabajadores, que son más notables en la salud mental, si bien es cierto no puede hacerse una diferenciación específica y precisa por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales, que para algunas fuentes puede estimarse en hechos violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales que llevan a trastornos mentales de importancia como se ha descrito

anteriormente. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes, el trastorno de estrés postraumático, se evidencia con mayor frecuencia en los contextos laborales, como una enfermedad profesional.

El fantasma de la enfermedad mental recorre las aulas de miles de maestros y rectores en Colombia. En Bogotá, por ejemplo, cada dos días un maestro solicita incapacidad por ansiedad, miedo, angustia, entre otros problemas, que no entran en la lógica de los tratamientos de las EPS, que se niegan a incapacitar por problemas psicológicos y que dilatan la posibilidad de remitir a un especialista a quien consulte por estas causas.

Aunque muchos quieran desconocerlo, hoy se libra una batalla en los colegios públicos y privados del país con la idea de padecer trastornos calificados como *de personalidad*. Los maestros, los encargados de orientar a millones de niños y jóvenes, están agotados y sienten que la responsabilidad no puede ser exclusiva de ellos. Se preguntan por qué el Estado y la familia no asumen su cuota en una situación que ya ha sido materia de informes e investigaciones.

El sistema educativo parece tener un fallo que pocos están dispuestos a asumir. Si a eso se suma que los maestros han sido llamados a ser los depositarios de eso que se ha dado en llamar la “pedagogía para la paz”, el cuadro no parece alentador. Los factores de riesgo psíquico asociados al trabajo docente son muchos. Aunque dicha labor se considera una actividad sin riesgo aparente, las reiteradas consultas por dolencias de cuello, espalda, gastritis, hipertensión y dolor de espalda por estrés son muy frecuentes y se ha convertido en una bomba de tiempo. La amenaza constante de que les abran procesos disciplinarios por no responder a las cientos de peticiones y quejas es latente. “Todos los rectores entrevistados por (revista

Arcadia) coinciden en que de no hacerse nada, de no plantear una verdadera atención en temas de salud mental, el desastre puede ser inminente<sup>46</sup>

La mayor parte de los estudios hispanoamericanos que se han ocupado del tema de la 'salud mental' de los maestros señala la existencia de una enfermedad laboral a la cual se le ha dado denominado de dos formas: 'Síndrome de burnout' (o 'agotamiento') y 'malestar docente'. Según la OMS (citado por Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, 2001), se trata de una de las causas más frecuentes por las cuales se da incapacidad a los maestros.

En Colombia las investigaciones sobre este fenómeno han sido muy pocas, a pesar de lo cual los medios de comunicación han venido divulgando la idea de que los docentes se están enloqueciendo y que en nuestro país ninguna Secretaría de Educación, ni en los discursos de los sucesivos ministros y ministras del ramo se hace referencia al tema. Parece que en un país violento, con profundas desigualdades sociales, con polarizaciones brutales, entre muchos otros, nos abstuviéramos de reconocer que no hemos sabido atender necesidades intangibles que ya pasan factura.

Así pues, si bien la investigación acerca de las problemáticas psicosociales que afectan a los educadores parece ser notoriamente escasa, el vacío teórico en lo que respecta a los saberes y habilidades que puedan poseer los docentes para evitar o superar dichas problemáticas es mucho mayor, en este sentido, la presente investigación pretende describir las enfermedades mentales más comunes en la profesión docente.

---

<sup>46</sup> Gil Monte P. El Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Revista Electrónica InteracaoPsy. 60 ELEONORA JIMÉNEZ BARRERO, SOLANLLY CAICEDO MORENO, RUBÉN EDGAR JOVEN ARIAS, JULIA ANGÉLICA PULIDO GIL 2003; 1(1): 19-33. 7. Gil Monte, P. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. TEA Ediciones. 2011. 8. Restrepo NC, Colorado GO, Cabrera GA. Desgaste Emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Rev. salud pública. 2006; 8(1): 63- 73. 9. Proaño FE. Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito [Tesis]. Quito (Ecuador): Universidad de las Américas; 2012.

### Síndrome de Burnout:

El término Burnout es de origen anglosajón y traducido al español significa “estar quemado”. El psicólogo estadounidense Freudenberger (1974) describió el Burnout como “la sensación de fracaso y una existencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador”., para dar una explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios (organizaciones de voluntariado, sanitarias, de servicios sociales, educativos, etcétera) que trabajan en contacto directo con los usuarios (pacientes, alumnos, presos, indigentes, etcétera)<sup>47</sup>.

El "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) de Gil Monte<sup>48</sup>, permite evaluar el Burnout mediante el abordaje de cuatro dimensiones:

**1. Ilusión por el trabajo.** Se define como *el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal*. Cuando se pierde la ilusión por el trabajo, la persona empieza a evaluarse negativamente, a desarrollar sentimientos de incompetencia y falta de logro en el trabajo sintiéndose insatisfecho con su desempeño laboral.

**2. Desgaste psíquico:** Es la aparición de agotamiento emocional y físico como consecuencia directa del trato diario con personas que presentan o causan

---

<sup>47</sup> Gil Monte P. El Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Revista Electrónica Interacao Psy. 2003; 1(1): 19-33.

<sup>48</sup> Gil Monte, P. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. TEA Ediciones. 2011.

problemas. Implica la incapacidad de dar más de sí mismo en términos emocionales y afectivos y existe una sensación de agotamiento de la energía.

**3. Indolencia:** Se define como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes o las personas de la organización. Se muestra insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los usuarios. Hay presencia de sentimientos de carácter negativo hacia las personas a las que se les brinda el servicio y se manifiesta como maltrato y actitudes de endurecimiento afectivo y deshumanización.

**4. Culpa:** Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con la que se establecen relaciones laborales.

En Colombia, algunas investigaciones han evidenciado la relación del síndrome de Burnout con la docencia. En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban Burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de Burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34 % presentaran niveles altos en cinismo (o Despersonalización) y el 31 % reportaran un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del síndrome de Burnout.<sup>49</sup> Además, un estudio en Bogotá encontró una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la satisfacción personal (16.34 %).

Acoso laboral (Mobbing)

Es una conducta abusiva consiente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral. En los años `80, se utilizó el término mobbing para denominar a una forma

---

<sup>49</sup> Restrepo-Ayalal, N., Colorado, G. & Cabrera, G. (2005). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín. *Revista de Salud Pública*, 8(1), 63-73.

de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés to mob que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien”. El acoso laboral se definió como “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo”<sup>50</sup>.

### Estrés

El estrés es la respuesta automática y natural del cuerpo ante las situaciones que resultan amenazadoras o desafiantes del entorno social, en constante cambio, exigiéndose continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria; en general se tiende a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas de la interacción social de los individuos, cuando en realidad la comprensión que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y de las respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, la salud y el desempeño académico o profesional, e incluso las relaciones personales o de pareja se pueden ver afectadas.

### Depresión:

La depresión consiste en una enfermedad tratable, que afecta básicamente al estado de ánimo del individuo que la padece, provocando una profunda sensación de tristeza que hace disminuir la autoestima personal y que bloquea psíquicamente a quien la padece, dentro los sistemas de esta enfermedad se hallan; Tristeza patológica, Desgano, Ansiedad, Insomnio, Alteraciones del pensamiento, Alteraciones somáticas, Alteraciones del comportamiento, Modificaciones del apetito y del peso, Pérdida del placer, Culpa excesiva, Pensamiento suicida y Disminución de la energía.

Frente a situaciones de enfermedad mental se hace complejo diagnosticar a un docente que presente alguna sintomatología o padecimiento con esta

---

<sup>50</sup> Leymann, Heinz, Mobbing. La persécution au travail. Seuil, Paris 1996



características, sólo es detectable la enfermedad cuando el entorno familiar o profesional advierte anomalías en las actitudes o comportamientos del sujeto, por lo que es muy probable que un educador con problemas reaccione frente a éstos con un proceso de somatizaciones lo que conlleva a poner en juego sus mecanismos de defensa, de cuyo abuso se derivan la inhibición, astenia, toxicomanías, etc.

Estos hechos llevan a los siguientes interrogantes ¿Constituye la docencia una profesión de alto riesgo" relacionada con el surgimiento de enfermedades profesionales asociadas a la actividad por la carencia en el bienestar laboral con alta incidencia en la salud? O bien: ¿existe una relación de los riesgo psicosociales intralaborales con el estrés que afecta la salud de este ramo?

Como las situaciones en las que el ejercicio docente puede comportar resultados adversos o negativos son frecuentes, es necesario prestar atención a esta cuestión, ya que puede afectar seriamente el nivel de auto concepto y autoestima del profesorado, con las correspondientes consecuencias para las partes del proceso educativo.

En la sociedad contemporánea, los profesores se enfrentan a unas circunstancias dinámicas que les obligan hacer mal su trabajo, enfrentándose a crítica negativas que descomponen la actividad docente y que se les considera como los responsables directos de los fallos del sistema de educativo.

El continuo avance de las ciencias y la necesidad de incorporar nuevos contenidos de enseñanza como lo es la seguridad y salud en el trabajo impondrán retos que giren hacia una renovación permanente, en la que los profesores tendrán que aceptar profundos cambios en la concepción y el desarrollo de su profesión, al no tener conciencia de estos grandes cambios el impacto será más negativo que positivo en el gremio docente, lo que puede producir desmejoras en la calidad de la educación.

## 2.2 MARCO DE ANTECEDENTES

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”, por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global, y se propone la definición de los factores de riesgos psicosociales, la cual muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho, insistiéndose de la misma forma en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa, dentro de los factores psicosociales se encuentran; la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico<sup>51</sup>.

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y

---

<sup>51</sup> OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT

coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper en el que se expone que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador, la complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación, un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos<sup>52</sup>.

Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo<sup>53</sup>.

A nivel mundial cerca de 450 millones de personas padecen de trastornos mentales y de la conducta. Una de cada cuatro personas desarrollará uno o más de estos trastornos en el transcurso de su vida. Además, las condiciones neuropsiquiátricas son responsables del 13 % del total de los años de vida ajustados por discapacidad que se pierden debido a todas las enfermedades y lesiones en el mundo y que se estima que para el año 2020 aumentarán en 15 %<sup>54,55</sup>.

Desde la antigüedad, Hipócrates y Galeno preguntaban siempre a sus pacientes, como parte de su diagnóstico, la actividad laboral que éstos ejercían, encontrando muchas veces el origen de la enfermedad en este aspecto (el trabajo), por ello la relación salud-trabajo ha llevado al surgimiento de disciplinas como la salud ocupacional, cuya misión es prevenir de manera adecuada las enfermedades y

---

<sup>52</sup> Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.

<sup>53</sup> Martín, F. & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443). Barcelona.: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>54</sup> OMS. Documentos básicos. 43. ed. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2001.

<sup>55</sup> Ministerio de Sanidad y Consumo. Es6'trategia en salud mental del Sistema Nacional de Salud, 2006. 2007

accidentes que éste puede generar, favoreciendo las mejores condiciones de trabajo y facilitando el desarrollo de las facultades físicas y mentales que caracterizan al ser humano y en donde los elementos psicológicos y ambientales son factores decisivos para alcanzar objetivos y/o metas de los individuos.<sup>56</sup>

La salud y los riesgos ocupacionales en el trabajo, además de cobrar importancia desde el punto de vista de macroeconomía y del bienestar de los trabajadores, adquiere importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales.

Con el desarrollo industrial en Colombia, hacia los años 80, aparecen diferentes tipos de organizaciones, de estilos de liderazgo, de formas de contratación, de formas de trabajo, cambios de roles y de perfiles de los diferentes cargos, entre otros. Esto ha llevado a indagar la relación individuo-ambiente en la prevención de los riesgos ocupacionales y el mayor énfasis en el nivel organizacional

Por otro lado estudios internacionales muestran que el desgaste de la salud mental es una de las principales alteraciones que afectan a los docentes en su ejercicio profesional; también se ven expuestos a diferentes peligros que pueden generar problemas vocales y osteomusculares, entre otros<sup>57</sup>.

De acuerdo con Stolkiner, los principales diagnósticos obtenidos en Argentina; a través de diferentes encuestas aplicadas a la población docente de Buenos Aires durante los años 1994, 2004 y 2005 fueron: resfriado frecuente, con un 40.6%;

---

<sup>56</sup> Factores Psicosociales Relacionados con la salud Mental en Profesionales de Servicio Humano México – Arturo Juárez García. Revista Ciencia y Trabajo nro. 14. diciembre de 2004

<sup>57</sup> Seire, Araujo, Reis. Condiciones de trabajo y salud de los docentes de las escuelas privadas. Rio de Janeiro. Rev. Panam Salud Pública. 2004; 20(1):87

disfonía, 33.7%; estrés, 37.7%; problemas visuales, 32.1%; lumbago, 28.2%; várices en miembros inferiores, 37.4%, y disfonía o afonía, con un 34.7% <sup>58</sup>.

En Colombia. Encontrándose en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional<sup>59</sup>.

En la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión<sup>60</sup>, lo que permitió que se diera el avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional como es la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas.

Históricamente, la salud mental precede en su formalización a las políticas de evaluación educativa. Para abordar la primera, tendríamos que remontarnos a la fundación del Hospital General de San Juan de Dios de Bogotá en el año 1564 y a la llegada al país de los Religiosos Hospitalarios de San Juan de Dios año 1596.

En el caso de la segunda, nos remitiríamos a finales del siglo XVIII, pero no para encontrar la evaluación sino para vislumbrar la emergencia del maestro público de

---

<sup>58</sup> Stolkiner, A. et al. Tiempos modernos, ajuste y salud mental. Disponible: Cohen H. de Santos A. Políticas en salud mental. Buenos Aires; 1994.

<sup>59</sup> Slipak O. Estrés Laboral. Mobbing Opinion: Psicología y psiquiatría. Antropología y sociología 2007. Disponible en: [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer\\_3864.shtm](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_3864.shtm).

<sup>60</sup> Informe Ejecutivo Segunda Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema General de Riesgos Profesionales. 2013. Disponible en: [http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME\\_EJECUTIVO\\_II%20ENCSSST.pdf](http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf)

primeras letras en Santa Fe de Bogotá, porque la preocupación por la evaluación como política social, al decir de la Sociedad Colombiana de Pedagogía, comienza a partir de los años 60, ya que es el punto de referencia de los países desarrollados (en particular EEUU) para introducir unas posibilidades de equiparamiento de la formación de fuerza laboral.

Entre las investigaciones más relevantes en la literatura acerca del tema encontramos el realizado por la Universidad de los Andes, en el año 2005, con los educadores y directivos docentes estatales, apoyados por la Secretaría de Educación de Bogotá, acerca de las problemáticas psicosociales, los saberes y habilidades de los docentes del Distrito a partir de una afirmación expresada por un docente del distrito: “Los maestros se están enloqueciendo...”

La universidad apalanca el trabajo de campo en 25 colegios, escogidos por la SED, dentro de los cuales se registra la información de 562 docentes, quienes diligenciaron debidamente el cuestionario. Ese porcentaje correspondió al 2.35% del total de educadores de la capital. Otro de los instrumentos utilizado por los investigadores fueron Las Guías semiestructuradas para entrevistas y grupos focales, en las que participaron rectores, docentes y orientadores. Los contextos establecidos por el grupo investigador fueron: laboral, institucional, relacional, de población atendida y el jurídico-normativo. En este último contexto el 67.9 de los docentes concuerdan con que las difíciles condiciones de la población estudiantil atendida y la puesta en marcha del Decreto *no favorecen su bienestar psicosocial*.

Hace más de un decenio, un estudio nacional de Salud Mental del extinto ministerio del ramo, indicaba que el 37% de la población tenía algún tipo de trastorno mental, leve, moderado o severo, precisando que la perturbación más frecuente era la depresión: uno de cada cuatro colombianos la sufría en algún grado. Un lustro más tarde, otro estudio ratifica el hallazgo y, en los actuales momentos, el porcentaje se ha elevado, por el empuje de la violencia, por el incremento de la pobreza, por el

desempleo y por muchos otros factores que resquebrajan el escaso bienestar social de los colombianos. En la Web de la Fundación Santa Fe se lee: "4 de cada 10 personas tienen la posibilidad de sufrir de un trastorno psiquiátrico en el curso de la vida; 2 de cada 10 en el curso del último año y 7 de cada 10 en el último mes."

No nos cabe duda, que dentro de estos datos están los maestros, las maestras, Infortunadamente los investigadores de los Andes no se valieron de las historias clínicas de los maestros y maestras, para establecer los motivos y la frecuencia de las consultas médicas, siquiátricas, sicológicas, los tratamientos ambulatorios y de hospitalización, para consolidar los resultados del estudio, porque en los registros médicos se reportan los trastornos orgánicos y funcionales de docentes y directivos docentes. En esas fuentes primarias los galenos han dejado las huellas manuscritas de las neurosis causadas por las angustias, por el miedo, por la impotencia, por el estrés, por los trastornos de conducta, por las manías, por las emociones negativas, por la ansiedad, por el insomnio, por el estrés traumático, por la depresión, por las enfermedades físicas que muchas veces son el resultado de la somatización, producto todo esto del desgaste y esfuerzo hecho por el magisterio en pro de un mejor país, a través de la educación<sup>61</sup>.

### **2.3 MARCO LEGAL /NORMATIVO**

Conforme llega el desarrollo a la sociedad así se impacta directamente en regular y definir estadios jurídicos que permitan salvaguardar la salud de la personas, como necesidad de la misma sociedad en pro de un bienestar integral de sus individuos, en procura de una población sana desde cualquier punto de vista, por ello las leyes y/o normas contemplan un escudo protector de los seres humanos, desde la expedición y consagración de los derechos humanos, y todo aquellas legalidades que se orientan a la protección del ser humano dentro de sus actividades básicas

---

<sup>61</sup> <http://eldia.co/index.php/opinion/9702-la-salud-mental-en-los-trabajadores-el-caso-de-los-maestros-de-colombia>. Es una instantánea de la página según apareció el 11 Jul. 2016 12:22:43 GMT.)

nace la perspectiva legal de un enfoque más realista y ajustada a la globalización y los procesos de producción capitalista que impactan no solo en la salud física sino también en la salud y bienestar de la clase trabajadora.

Con ello y a partir de múltiples estudios que han orientado que ciertas situaciones de orden social afectan las conductas de los individuos, el estado se obliga a crear un sistema general de seguridad y salud de trabajo en la que deben convergen políticas generales de prevención y promoción de seguridad y salud del trabajo, con ello y en concordancia con la actualidad tanto jurídica, como social del país se observa la inclusión de los riesgos Psicosociales, cuyo marco legal se encuentra fundamentado en la Constitución política de Colombia, especialmente en lo referente a los derechos humanos.

A través del tiempo la normatividad colombiana ha evolucionado y se ha enfocado conforme a las necesidades de la realidad social y económica del país, en la que se ha desarrollado la siguiente normativa:

Ley 9 de 1979, ley marco de salud ocupacional en Colombia, para preservar y conservar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Decreto 614 de 1984 artículo 2 literal c, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989 artículo 10 numeral 12, define que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los Riesgos Psicosociales.



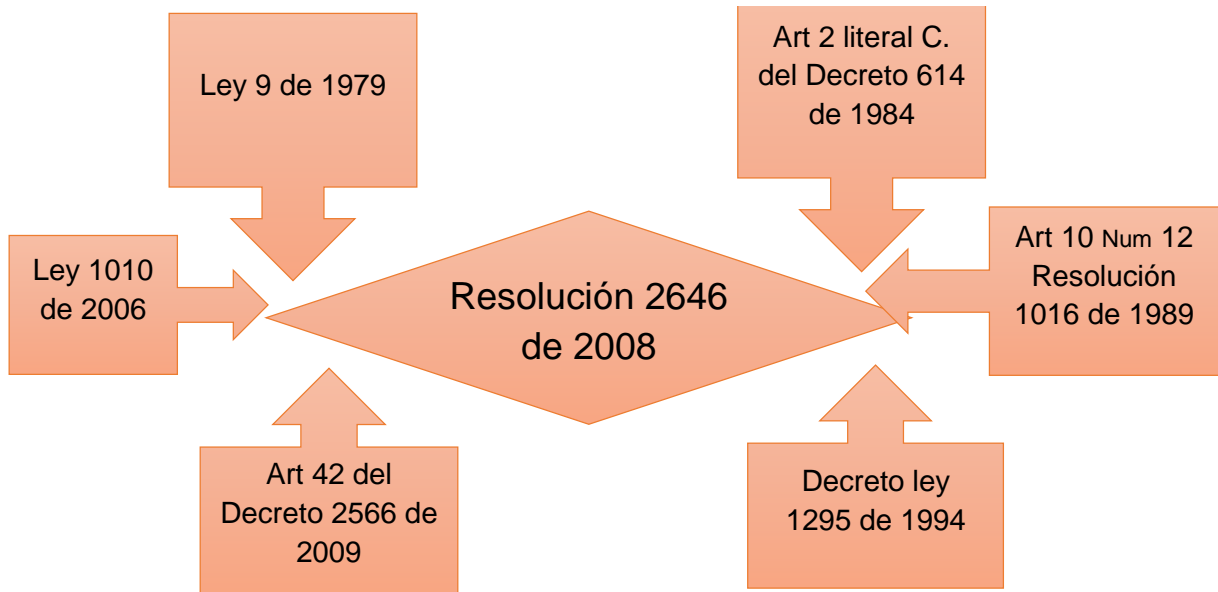
Decreto ley 1295 de 1994, determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos profesionales que es el conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender los efectos que puedan ocasionar el Accidente de trabajo y la Enfermedad profesional.

Decreto 2566 de 2009, adopción de tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo son; trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable.

Ley 1010 de 2006, establece la definición y modalidades de acoso laboral, entendiendo este como: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero en el trabajo o un subalterno, encaminada a influir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Resolución 2646 de julio de 2008, 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.

### Marco jurídico en riesgos psicosociales.



*Gráfica 1. Marco jurídico riesgos psicosociales*

## 3 MARCO METODOLÓGICO

### 3.1 Diseño y tipo de estudio

Se desarrolló un estudio descriptivo correlacional de corte Transversal con enfoque cuantitativo y cual permitió determinar los factores de riesgo Psicosociales intralaboral y su relación con el estrés en Docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito de Barranquilla.

### 3.2 Universo población y muestra

Para efectos del estudio la población estuvo conformada por los 90 docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito de Barranquilla. La muestra se constituyó por aquellos docentes que cumplieron los criterios de inclusión establecidos dentro del tamaño muestral.

### 3.3 Cálculo del tamaño de la muestra

Se seleccionaron un total de 35 docentes mediante la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional y se les aplicaron las encuestas de factores de riesgo psicosocial intralaboral y del estrés, diseñadas por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana 2010, con las que se realizó el estudio y análisis subsiguiente.

Por las condiciones metodológicas que establecieron los diseñadores de la misma, el estudio enfrentó una limitante dado que en las poblaciones a observar (niveles de riesgo), los sujetos podrían decidir libre y voluntariamente su participación o no en el proceso de recolección de información, por lo que de 90 personas que conformaban la población inicialmente contemplada, sólo se pudo aplicar la batería a 35 docentes, el 61% corresponde a la tasa de rechazo, definida ésta por el Instituto Vasco de Estadística<sup>62</sup> como "... la proporción de todos los casos elegibles estimados que se niegan a contestar, la cual se calcula dividiendo las negativas entre la suma de todas las completas y parciales, más las negativas, no contactos, otro tipo de respuesta y elegibilidad dudosa."

Para el caso de esta investigación, adujeron como razones de no respuesta, "no querer o no sentir confianza de suministrar información personal de ninguna especie a un tercero" (9 casos 10%), "No me interesa participar" (27 Casos 30%), y "No tener tiempo (19 casos 21%).

De la muestra final, se eliminaron 4 encuestas que debido a fallas en su diligenciamiento como no contar con nombre ni número de identificación (Cédula) en la ficha de datos generales (2 casos), y dos casos en los cuales se dejaron de contestar más de 12 ítems del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

### 3.4 Criterios de inclusión y exclusión

Debido a que es una población heterogénea, no se aplicaron criterios de exclusión asociados a variables como género, edad, o nivel de formación, pues el objetivo del estudio fue precisamente establecer los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en las personas objeto del estudio, de acuerdo a una serie de condiciones demográficas y socio económicas que el instrumento (Encuesta) y que

---

<sup>62</sup> Instituto Vasco de Estadística *Estandarización y sistematización del cálculo de las tasas de respuesta* [http://www.eustat.eus/documentos/datos/ct\\_16\\_c.pdf](http://www.eustat.eus/documentos/datos/ct_16_c.pdf)

fueron la base para hacer los cruces y el análisis pertinentes. En cambio sí se usó como criterio de inclusión y clave para el estudio, la antigüedad en el cargo o el tiempo continuo de la profesión docente, para que los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación y el análisis correlacional posterior fueran consistente con los objetivos del estudio.

De la muestra inicialmente seleccionada de 35 personas, se realizó el análisis estadístico pertinente solo con 31, debido a que cuatro personas encuestadas, no diligenciaron el total de la información de los formatos de la batería de riesgo psicosocial utilizada, y debido al rigor en su aplicación y siguiendo los lineamientos que al respecto indican el Ministerio de Salud y Protección Social, estas encuestas fueron anuladas por estar incompletas.

### **3.5 Instrumento**

Para este estudio se utilizó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de Salud y Protección Social en el 2010, establecido a partir de la Resolución 2646 de 2008.

Este instrumento está diseñado o compuesto de 8 módulos que se pueden aplicar total o parcialmente<sup>63</sup>. Para efectos del presente estudio se utilizarán con la muestra los siguientes:

1. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
3. Cuestionario para la evaluación del estrés

---

<sup>63</sup> Ministerio de Salud y Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2010.

Así mismo se estableció un punto adicional en la encuesta de caracterización referente a la antigüedad en el ejercicio de la profesión docente, en cada una de los evaluados.

### **3.6 Procedimiento de la recolección de la información**

Este procedimiento se realizó siguiendo los lineamientos establecidos en el protocolo determinado por la Resolución 2646 de 2008 y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2010.

### **3.7 Fuentes de información**

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como fuente primaria el protocolo y la batería diseñada por el Ministerio de salud y Protección Social desarrollado en el 2010, como se ordena en la Resolución 2646 de 2008.<sup>64</sup>, sin embargo, dicho protocolo está constituido por cuatro pasos o etapas a saber:

1. Aplicación la batería de encuestas relacionadas en el numeral 3.5
2. Análisis psicosocial de los puestos de trabajo
3. Entrevistas para la evaluación de factores de riesgo intralaboral
4. Grupos focales para evaluación de riesgos psicosociales intralaborales

De estos cuatro pasos, en el caso de la presente investigación solo se realizó el paso número 1, el cual gracias a los instrumentos (Encuestas) que se aplicaron, aportaron información amplia y suficiente para establecer un diagnóstico sobre los factores psicosociales que presumiblemente estén afectando a la población estudiada y con lo cual se alcanzaron los objetivos de la misma, en el sentido de obtener una caracterización general de estos aspectos.

---

<sup>64</sup> Ídem

### **3.8 Análisis y procesamiento de la información**

Para este paso se aplicaron las recomendaciones e indicaciones de la resolución 2646 de 2008, en donde se establece que desde la aplicación de la batería hasta el procesamiento de los resultados debe hacerse por un experto “Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”.

### **3.9 Aspectos éticos**

Para el desarrollo de esta investigación se contemplaron aspectos éticos contenidos en la Declaración de Helsinki y la Declaración de Singapur sobre integridad científica, además de la contenida en la Resolución 8430 de 1993, bajo la cual se establece que esta investigación es una investigación sin riesgo en la medida en que no se manipularon ni experimentaron con variables biológicas o físicas sino que solo se valoraron aspectos o variables de índole psicosocial que no comprometieron la estabilidad biopsicosocial de los participantes.

Por otra parte, se garantizaron principios honestidad, sensatez y veracidad, bajo los cuales el equipo de investigación se comprometió a mostrar la realidad de los hallazgos encontrados sin manipular los resultados. De igual forma, se contempló el uso de consentimiento informado como medida ética de respeto a la autonomía de los participantes.

Finalmente, se tuvieron en cuenta los parámetros de la Resolución 2646 de 2008, en la que se establecen tres lineamientos básicos y fundamentales para el manejo y aplicación de esta batería:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.

- Reserva de la información y consentimiento informado.
- Integridad de los instrumentos aplicados.

Se garantizó el cumplimiento de estos tres aspectos, el segundo aspecto se garantizó mediante un compromiso escrito con la institución donde se realizó la investigación, con el cual se estableció que la información sería manejada de forma confidencial y estrictamente para fines investigativos y cada voluntario encuestado firmó un acuerdo brindando su consentimiento para participar en la investigación.

El tercer aspecto se controló utilizando los instrumentos de evaluación de la batería, tal cual como fueron diseñados y que es una recomendación metodológica establecida por el Ministerio de Salud y Protección Social para su uso y la obtención de resultado veraces y confiables.

### **3.10 Operacionalización de variables**

Para este aspecto se parte de la definición de factores de riesgo psicosocial establecida por la Resolución 2646 de 2008:

“...comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Las condiciones intralaborales son todas aquellas condiciones propias de cada ambiente de trabajo o empresa que tienen una influencia sobre el comportamiento de las personas.

Las condiciones extralaborales son aquellas variables ajenas al lugar de trabajo pero de tipo social, demográfico, económico, y familiar, propias del entorno de cada empleado, y que tienen incidencia directa o indirecta sobre su desempeño y comportamiento general de la persona, ya que forman parte integral de su cotidianidad.

En la encuesta diseñada como resultado de la Resolución 2646 de 2008, los factores intralaborales están divididos en cuatro variables macro denominadas “Dominios” y cada uno de ellos sub divide en variables menores denominadas “Dimensiones”. En la tabla 1 se describen estos componentes fundamentales.<sup>65</sup>

<b>DEFINICION DE CONDICIONES INTRALABORALES DOMINIOS Y DIMENSIONES</b>	<b>DOMINIOS</b>	<b>Definición</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Definición</b>
	DEMANDAS DEL TRABAJO	Exigencias de tipo cuantitativo y cualitativo que el ambiente de trabajo impone al empleado.	Demandas cuantitativas	Exigencias en cuanto a la cantidad de trabajo versus el tiempo para realizarlo
			Demandas de carga mental	Nivel de exigencia de procesos mentales superiores como atención, concentración, memoria, análisis y síntesis
			Demandas emocionales	Situaciones de carácter afectivo que influyen sobre el desempeño y

<sup>65</sup> Ministerio de Salud y Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2010.



				salud del trabajador
			Exigencias de responsabilidad en el cargo	Obligaciones particulares intransferibles que están a cargo de un empleado y son considerados factores críticos o vitales para el funcionamiento de la empresa
			Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones propias del ambiente y de la carga física que deba soportar un empleado para desempeñar las labores propias de su cargo.
			Demandas de jornada de trabajo	Exigencias de tiempo, horario y distribución de periodos de descanso durante la jornada laboral.
			Consistencia del rol	Consistencia entre el nivel de exigencia y los resultados esperados dentro del marco de indicadores del puesto de trabajo.
			Influencia del trabajo sobre el	Condiciones del trabajo que puedan impactar

			entorno extra laboral	la cotidianidad del empleado fuera de los horarios laborales y en su entorno social y familiar particular.
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Posibilidad que tiene el empleado de influir sobre los aspectos relacionados con su puesto, nivel de empoderamiento, de toma de decisiones y autonomía frente sus funciones.	Control y autonomía sobre el trabajo	Nivel de decisión que puede tener el empleado sobre las condiciones de su puesto.
			Oportunidades para el uso desarrollo de habilidades y conocimientos	Posibilidades que el ambiente de la empresa y el puesto mismo le ofrecen al empleados de aplicar, usar, sus habilidades o aprender nuevos conocimientos.
			Participación y manejo del cambio	Diseño ambiental de procesos de la empresa que favorezcan la adaptación del empleado a los procesos internos.
			Claridad de rol	Coherencia entre lo esperado del desempeño del empleado y las responsabilidades asignadas.
			Capacitación	Nivel de desarrollo de

				oportunidades de acceso a programas de formación, inducción y entrenamiento para mejorar las condiciones del puesto y habilidades del empleados
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Tipo de relaciones que se establecen con superiores, pares o subordinados.	Características del liderazgo	Características de la forma que se gestiona la autoridad, comunicación, y relaciones entre colaboradores	
		Relación con colaboradores y subordinados	Características de la gestión del logro de resultados con subordinados	
		Retroalimentación del desempeño	Forma en que se evalúa la gestión propia del empleado.	
		Relaciones sociales en el trabajo	Características y forma en que se relacionan las personas al interior de la organización.	
RECOMPENSA	Retribución que recibe el empleado a cambio de lo que considerad su	Recompensas derivadas de la pertenencia y del trabajo	Sentimientos asociados a ser parte de un proceso y un equipo.	

		esfuerzo al objetivo de lucro de la empresa.	Reconocimiento y compensación	Acceso a algún tipo de retribución y nivel de satisfacción con las mismas por parte del empleado.
--	--	--	-------------------------------	---

<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	DIMENSIÓN	Definición
	Tiempo fuera del trabajo	Tiempo dedicado por el empleado a actividades personales fuera del ambiente de trabajo.
	Relaciones familiares	Características la forma como el empleado se relaciona con la familia
	Comunicación y relaciones interpersonales	Características de la forma que se relaciona el empleado con otras personas.
	Situación económica del grupo familiar	Disponibilidad de medios económicos del entorno familiar del empleado
	Características de la vivienda y entorno	Forma y nivel de calidad de vida de la vivienda del empleado y barrio o sector donde habita
	Influencia del entorno extra laboral en el trabajo	Influencia de roles familiares y sociales particulares en el desempeño del empleado dentro de la empresa.
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Forma y condiciones en que este factor afecta el desempeño del empleado y su motivación e interés en el cumplimiento de horarios y tareas.

*Tabla 1. Operacionalización de factores de riesgo psicosocial*

### **3.11 Difusión y socialización de resultados**

Los resultados de la presente investigación serán presentados en un informe científico y posterior ponencia ante la Universidad Libre Seccional de Barranquilla ante la facultad de Ciencias de la Salud, así mismo se entregará copia a la institución Educativa Escuela Normal la Hacienda, y una vez entregado mediante una ponencia a la Directiva de la institución se explicaran los resultados de la investigación y a partir de ello se hará recomendación para que sean implementadas dentro de la población docente objeto de este estudio.

### 3.12 Cronograma de actividades

<b>Responsable</b>	<b>Actividades</b>	<b>Mes 1</b>	<b>Mes 2</b>	<b>Mes 3</b>	<b>Mes 4</b>	<b>Mes 5</b>	<b>Mes 6</b>	<b>Mes 7</b>	<b>Mes 8</b>	<b>Mes 9</b>	<b>Mes 10</b>
Investigadores responsable	elección del tema de investigación										
Investigadores responsable	Búsqueda y elaboración del marco teórico										
Investigadores responsable	planteamiento del problema, objetivo General y Especifico										
Investigadores responsable	Propósito, Marco referencial										
Investigadores responsable	Marco Metodológico										
Colaborador	Aplicación de instrumento (encuesta)										
Colaborador	Análisis de resultados										
Investigadores responsable	Discusión y conclusiones										
Investigadores responsable	presentación del proyecto										

Tabla 2. Cronograma de actividades

### 3.13 Presupuesto

Descripción de Rubros	VALOR
EQUIPOS	\$2.000.000,00
BIBLIOGRAFIAS	\$ -
PERSONAL CIENTIFICO	\$7.000.000,00
MATERIALES E INSUMOS	\$2.000.000,00
SERVICIOS TECNICOS	\$1.200.000,00
TRANSPORTE	\$500.000,00
SALIDA A CAMPO	\$150.000,00
EVENTOS ACADEMICOS	\$1.000.000,00
PUBLICACION Y PATENTES	\$10.000.000,00
SOFTWARE ESPECIALIZADOS	\$ -
<b>TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN</b>	<b>\$21.850.000,00</b>

*Tabla 3. Presupuesto*

## 4 MARCO DE RESULTADO Y CONCLUSIONES

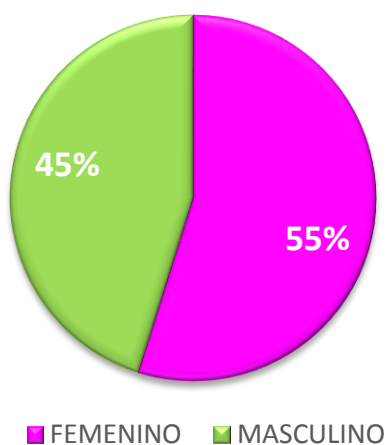
### 4.1 Descripción de resultados

#### ✓ RESULTADOS SOCIODEMOGRAFICOS:

El estudio arrojó la siguiente información en relación, a las variables Sociodemográficas

#### ○ DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

## DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO POBLACIÓN ESTUDIADA

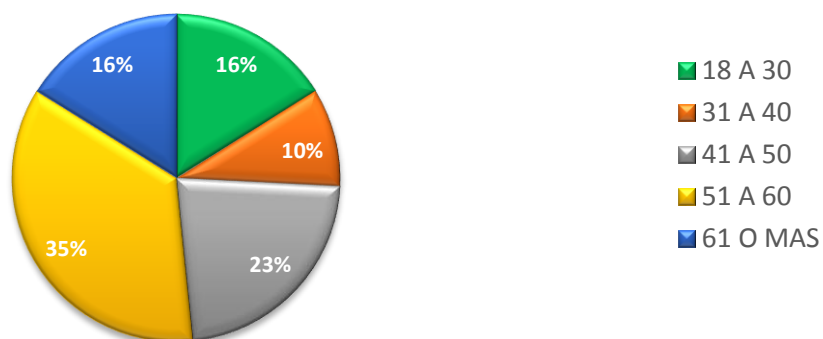


Gráfica 2. Distribución por género de la población

De las 31 encuestas diligenciadas correctamente El 55% de la población estudiada corresponde al Género femenino, y 45% al género masculino.

## ○ DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE EDAD

### DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD POBLACIÓN ESTUDIADA

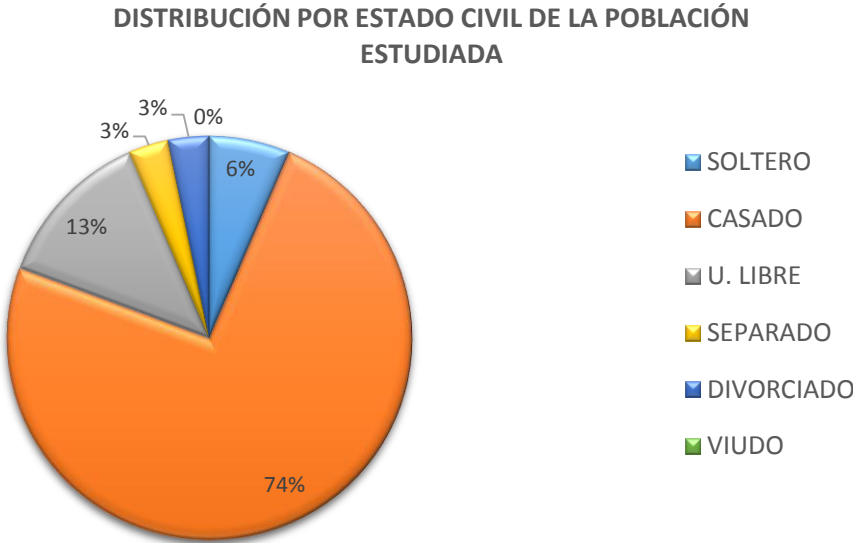


Gráfica 3. Distribución grupos etarios población



La edad de la población estudiada es mayor de 40 años correspondiente al 74% de los encuestados determinándose que son Adultos maduros, el 35% corresponde están en el rango de edad de los 51 y los 60 años y el 16% está por encima de los 60 años, y 26% se encuentra en edades menores de 40 años.

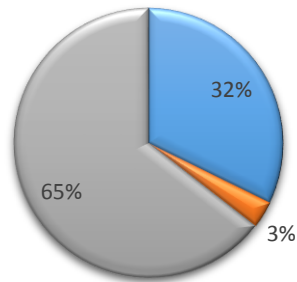
○ **DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL**



*Gráfica 4. Distribución estado civil población*

○ **DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESCOLARIDAD**

**DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA**



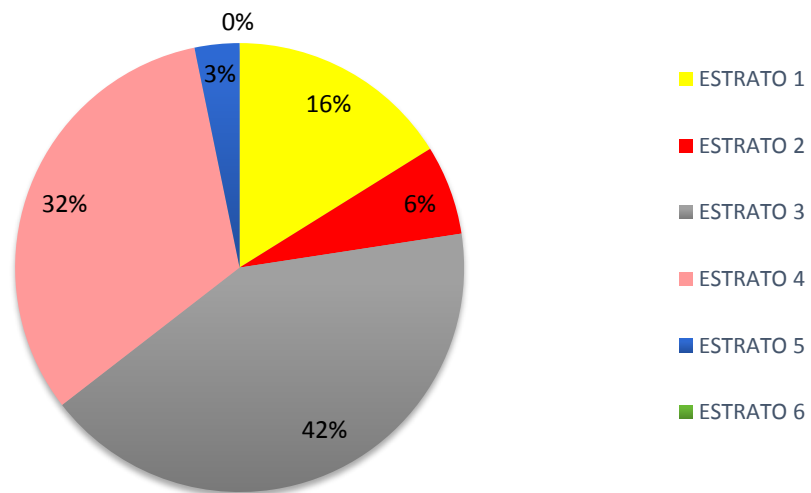
■ PROFESIONAL COMPLETO ■ POST GRADO INCOMPLETO ■ POST GRADO COMPLETO

*Gráfica 5. Distribución por nivel de escolaridad de la población*

El total la población estudiada son profesionales, de ellos, el 65% reportan estudios de posgrado completo, y solo el 3% reporta tener posgrado incompleto,

○ **DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO SOCIOECONOMICO**

**DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA**

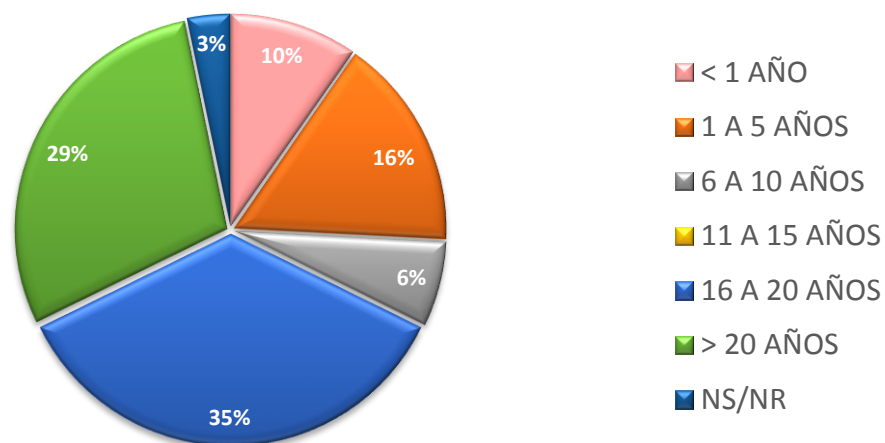


*Gráfica 6. Distribución por estrato socioeconómico de la población*

El 77% de la población estudiada, reporta vivir en los estratos 3 al 5 y el 23% entre los estratos 1 y 2, en el análisis correlacional se verá como esta es una variable con un nivel de incidencia como factor de riesgo intralaboral global, pues no existe una dimensión que pueda ser asociada directamente, según los hallazgos de la encuesta.

○ **RESULTADOS DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA**

ANTIGÜEDAD EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA



*Gráfica 7. Distribución de la población por antigüedad en el ejercicio de la docencia*

El 64% de la población reporta tener una experiencia laboral en la docencia de más de 16 años, el 35% entre 16 y 20 años y el 29% más de 20 años, en contraste, un 16% reportan menos de 5 años en el ejercicio de la profesión.

✓ **Conclusiones resultados sociodemográficos:**

1. La distribución por género de la población estudiada indica que está mayormente constituida por mujeres en un 55% y el 45 % hombres, indicando que la profesión docente, en nuestra sociedad, continúa siendo una actividad ejercida con mayor preferencia por las mujeres, lo cual está asociado a patrones culturales fuertemente arraigados en donde los roles por género aún priman incluso en las elecciones de carrera.
2. Las tres cuartas partes de la población estudiada lo constituyen personas mayores de 40 años, por lo tanto por lo tanto la población es mayormente constituida por persona maduras, debido a este comportamiento demográfico, los docentes encuestados probablemente tienen más de 15 años de experiencia laboral.
3. La gran mayoría de la población son casados o en unión libre, con un 87% y sólo el 13% son solteros.
4. El 97% de la población estudiada, cuenta con mínimo formación profesional, y sobresalen el 65% que reportan formación de posgrado completo, lo que indica que en general es una población con un alto nivel de estudios, y presumiblemente es un factor de exigencia para el desarrollo de la carrera de docente y por el ascenso en el escalafón, situación que no es de exigencia tan marcada en el ejercicio de otras profesiones, pero que en el sector de la educación pública es un requisito obligatorio para el mejoramiento de las condiciones salariales y el desarrollo de plan de carrera.
5. Tres cuartas partes de la población estudiada reportaron en la encuesta vivir en estratos 3 al 5, pero se concentran mayormente en los estratos 3 y 4, sólo el 22% reportan vivir en estratos 1 y 2 y ninguno en estrato 6.

6. Como se mencionó anteriormente más de la mitad de la población estudiada, un 64% reportan tener más de 16 años de experiencia laboral en la docencia, sólo el 32% indican tener menos de 10 años de experiencia laboral, en general es una población con suficiente experiencia acumulada, promedio global de 16 años, por esta razón se evaluará si es un factor que per se tenga influencia como factor de riesgo psicosocial.

✓ **Análisis de niveles de riesgo psicosocial global**

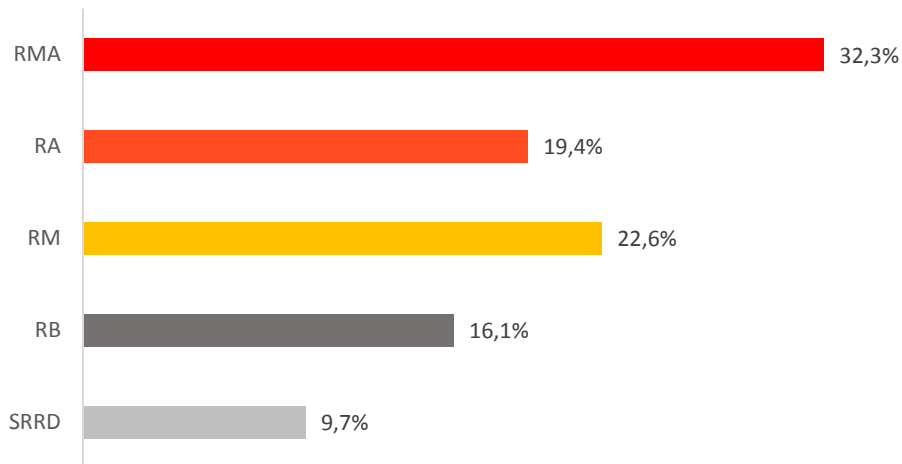
A continuación se muestra el resultado general del nivel de Riesgo Psicosocial intralaboral de la institución educativa Escuela Normal la Hacienda, con sus respectivas consideraciones.

**TABLA DE CONVENCIONES**

Sin riesgo o riesgo despreciable	SRRD
Riesgo bajo	RB
Riesgo medio	RM
Riesgo alto	RA
Riesgo muy alto	RMA

*Tabla 4. Convenciones niveles de riesgo*

DISTRIBUCIÓN DEL RIESGO POR FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA



*Gráfica 8. Distribución del nivel de riesgo psicossocial intralaboral de la población.*

Una vez sistematizadas las encuestas de las 31 personas participantes que cumplieron los requisitos metodológicos exigidos para su aplicación y diligenciamiento, se encontró que el nivel de Riesgo Psicossocial Total de la institución educativa Escuela Normal Superior la Hacienda en promedio es ALTO con una calificación de 33,4, se aclara que sólo se aplicó la Forma A por las características de formación del grupo objeto de estudio.

#### ✓ Conclusiones Análisis de niveles de riesgo psicossocial global

1. Es una población con un alto nivel de riesgo por factores intralaborales, es decir que en conjunto, las condiciones en las cuales desarrollan su trabajo, generan descontento, desmotivación, falta de compromiso, lo que trae como consecuencia que en los aspectos relacionales en especial entre directivos y personal operativo, probablemente sean tensas, no se aprecie un respeto o aprecio profundo por las figuras de autoridad, la gestión cotidiana se realice

en forma exclusiva cumpliendo con los mínimos exigidos para obtener evaluaciones de desempeño apenas favorables, pero que no exista interés por aportar un esfuerzo mayor al desarrollo institucional.

2. Es muy probable que el nivel de pertenencia e identificación con la institución sea muy bajo, ya que los sujetos encuestados, muestran a través del puntaje de los factores de riesgo intralaboral, que realizan su trabajo en un ambiente relativamente hostil, no motivante, que genera indiferencia por el logro del propósito institucional como ente social productivo, pues los docentes, al parecer sienten un alto nivel de exigencias inherentes en el ejercicio de su cargo y profesión, pero que no es compensado en la misma proporción.

✓ **Análisis por dominios intralaborales**

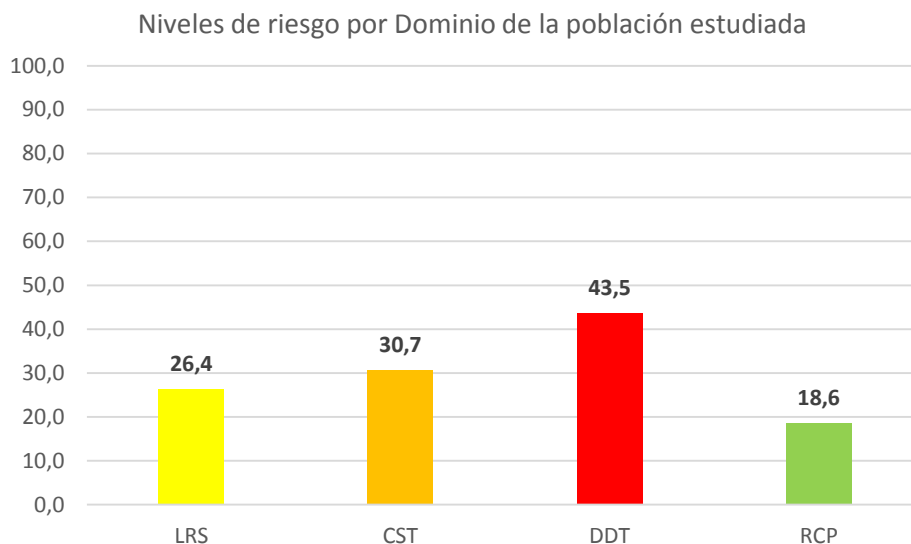
Para una fácil comprensión de las gráficas se diseñó la siguiente tabla de convenciones o equivalencias.

**CUADRO NOMBRES DE DIMENSIONES Y DOMINIOS CON CONVENCIONES**

<b>Dimensión: Características del liderazgo</b>	<b>CDL</b>
<b>Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo</b>	<b>RST</b>
<b>Dimensión: Retroalimentación del desempeño</b>	<b>RAD</b>
<b>Dimensión: Relación con los colaboradores</b>	<b>RCC</b>
<b>DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	<b>LRS</b>
<b>Dimensión: Claridad de rol</b>	<b>CLR</b>
<b>Dimensión: Capacitación</b>	<b>CPC</b>
<b>Dimensión: Participación y manejo del cambio</b>	<b>PMC</b>
<b>Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</b>	<b>ODH</b>
<b>Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo</b>	<b>CAT</b>
<b>DOMINIO Control sobre el trabajo</b>	<b>CST</b>
<b>Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>	<b>DAE</b>
<b>Dimensión: Demandas emocionales</b>	<b>DEM</b>
<b>Dimensión: Demandas cuantitativas</b>	<b>DCU</b>
<b>Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</b>	<b>ITE</b>

<b>Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	<b>ERC</b>
<b>Dimensión: Demandas de carga mental</b>	<b>CME</b>
<b>Dimensión: Consistencia del rol</b>	<b>COR</b>
<b>Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo</b>	<b>DJT</b>
<b>DOMINIO: Demandas del trabajo</b>	<b>DDT</b>
<b>Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</b>	<b>ROT</b>
<b>Dimensión: Reconocimiento y compensación</b>	<b>RCC</b>
<b>DOMINIO: Recompensas</b>	<b>RCP</b>

*Tabla 5. Convenciones dimensiones y dominios encuesta de riesgos psicosociales intralaborales*



*Gráfica 9. Niveles de riesgo por dominios intralaborales*

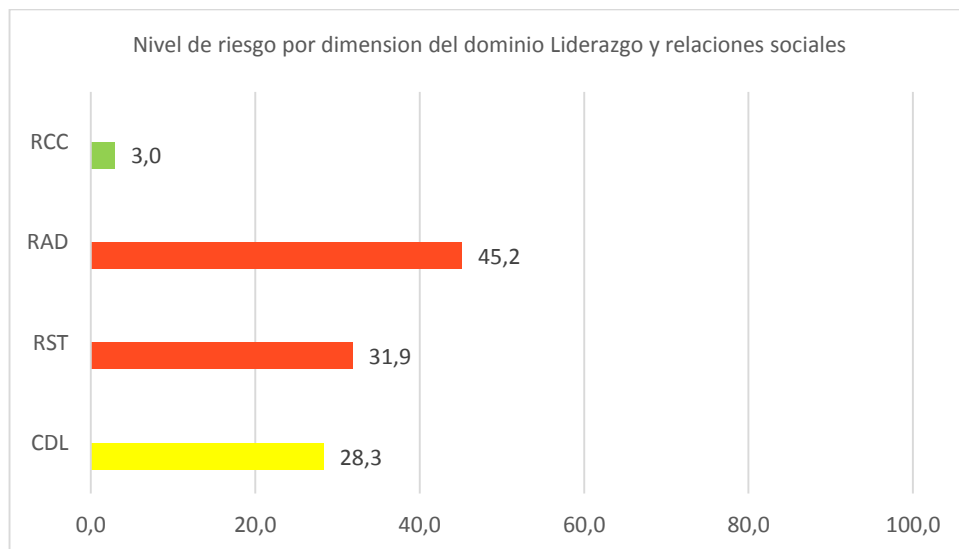
El gráfico muestra que el factor de mayor incidencia (Alto) sobre el bienestar o malestar generalizado es el asociado a las condiciones de propias del trabajo, las exigencias de la actividad diaria.

El segundo factor significativo es el que está asociado a las oportunidades de crecimiento, desarrollo, formación y las posibilidades de ejercer control en la toma de decisiones en torno a las funciones, responsabilidades y participación en la toma de decisiones.



El tercer dominio con reporte de riesgo alto es el asociado a las relaciones sociales al interior de la organización.

✓ **Dimensiones asociadas al dominio Liderazgo y relaciones sociales:**

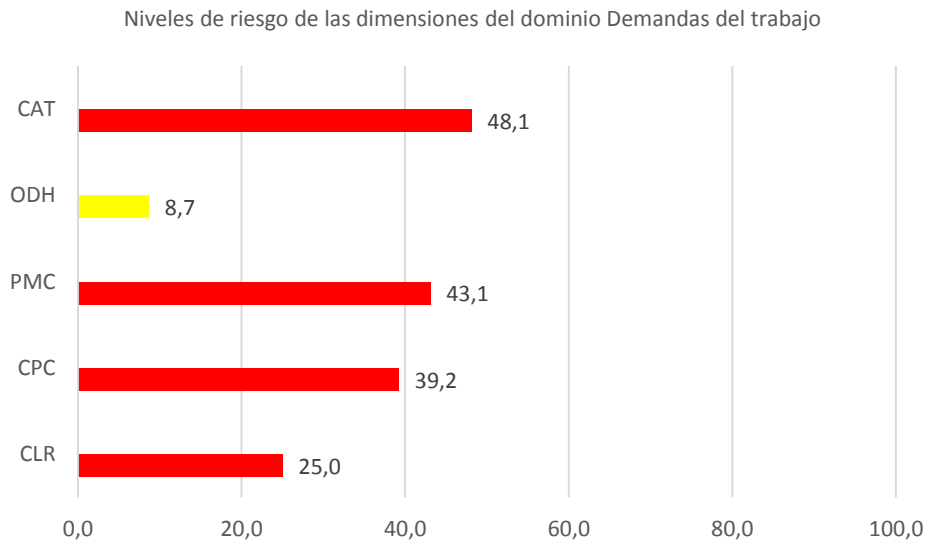


*Gráfica 10. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales*

El gráfico indica que al parecer la retroalimentación sobre el desempeño en la institución es un proceso poco claro, no evalúa al parecer los aspectos relevantes de la labor, o no está claramente diseñado de forma que se pueda interpretar y servir de guía para la formación necesaria para mejorar o desarrollar competencias específicas y claves de su quehacer, pues es calificado el nivel de riesgo alto. En segundo lugar y con el mismo nivel de riesgo alto, se reporta lo que tiene que ver con las relaciones interpersonales, lo que puede indicar tensión, y problemas de comunicación o desinterés por mantener un intercambio armónico o de mayor “compañerismo” entre el grupo de docentes.

En nivel de riesgo medio, la población estudiada reporta que no existe una figura de autoridad como referente del equipo de docentes, denotando falta de comunicación clara y efectiva entre la dirección y resto de la organización.

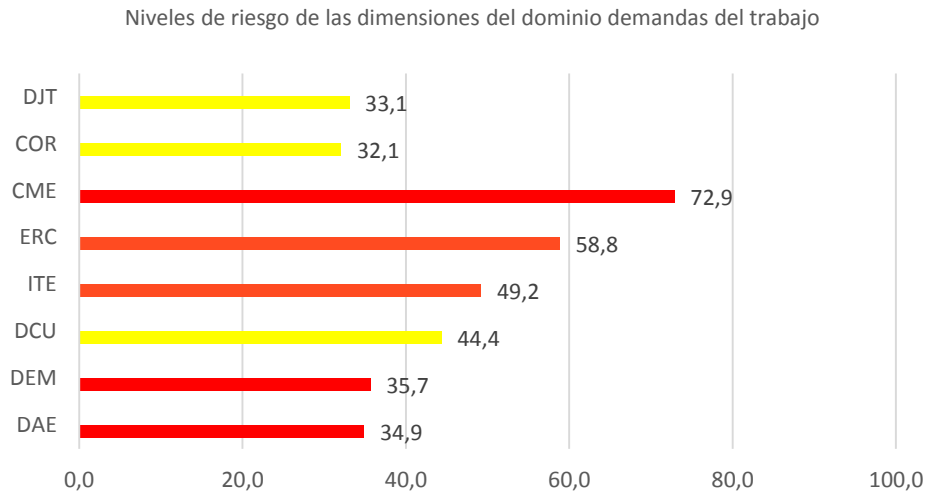
✓ **Dimensiones asociadas al dominio control sobre el trabajo:**



*Gráfica 11. Niveles de riesgo dimensiones del dominio control sobre el trabajo*

Los mayores factores de riesgo en este dominio tienen que ver con poco espacio para ejercer autonomía en el ejercicio de las funciones, participación en el manejo del cambio y desarrollo institucional y de acceso limitado a programas de formación y de desarrollo o fortalecimiento de competencias, que estén patrocinadas por la institución que son reportados en nivel alto, y en nivel medio se reporta la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, tal vez debido a que es una población altamente preparada (Académicamente formada en nivel de posgrado en su gran mayoría), lo que se refleja en que probablemente pueden hacer uso relativamente libre de las habilidades adquiridas en este tipo de formación.

✓ **Dimensiones asociadas al dominio demandas del trabajo:**



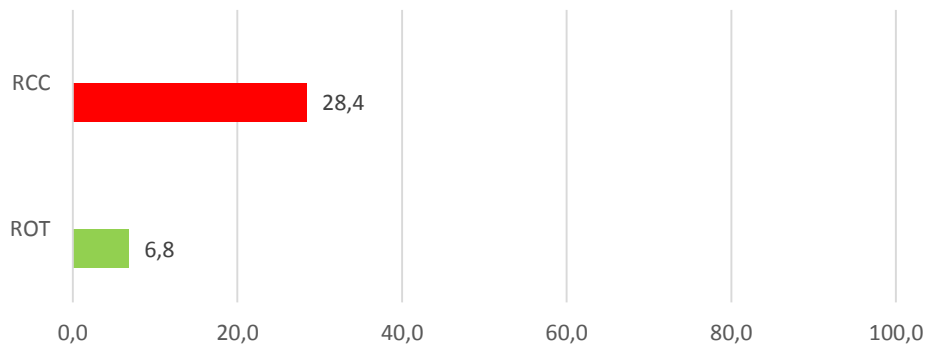
*Gráfica 12. Niveles de riesgo dimensiones del dominio demandas del trabajo*

El factor más significativo de riesgo que se evidencia es el relacionado con las demandas emocionales que el trabajo cotidiano representa para los docentes que tiene que ver con el control, supervisión y manejo de la disciplina de grupos de estudiantes por encima de 30 individuos, según se pudo apreciar cuando se hizo la encuesta en la institución, seguidas de las que tienen que ver con la carga mental y las exigencias del cargo, y de la influencia sobre el trabajo del entorno extra laboral, lo cual se puede entender como la forma en que la profesión misma del docente es percibida por el conglomerado social, como se analizó en el marco teórico de esta investigación, en donde hay poco aprecio por su labor, o incluso fuerte crítica a las manifestaciones por movimientos de protesta que el gremio como tal promueve para que se reconozcan derechos laborales especiales, todo esto en medio de un entorno en donde la sociedad va manifestando día a día menor respeto por la figura del maestro, y en donde muchos de ellos enfrentan graves problemas de seguridad por amenazas a su vida e integridad personal por el simple hecho de hacer su labor de enseñanza, esto se puede inferir de este factor reportado como alto en la encuesta.

Se reporta además un alto nivel de riesgo las dimensiones asociadas a las condiciones físicas o ambientales en donde deben desempeñar su trabajo, por carencias en los recursos didácticos necesarios para adelantar sus labores o al hacinamiento que grandes grupos de estudiantes (Más de 30 alumnos) concentrados en salones en donde el manejo de los niveles de disciplina y control imponen una fuerte carga para el docente.

✓ **Dimensiones asociadas al dominio recompensas:**

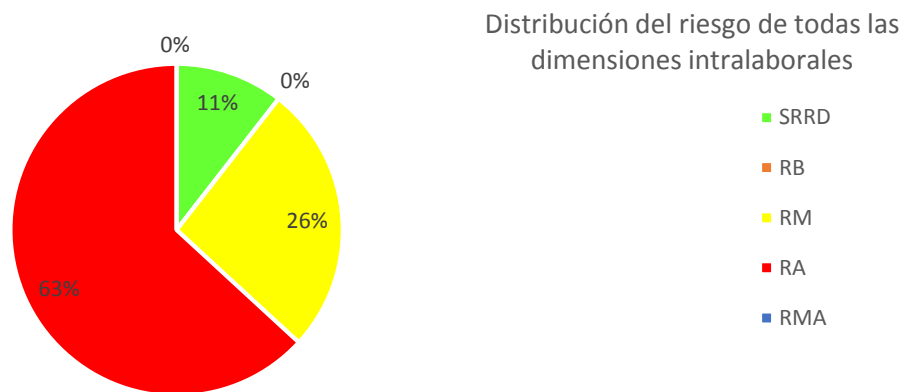
Niveles de riesgo de las dimensiones del dominio Recompensas



*Gráfica 13. Niveles de riesgo dimensiones dominio recompensas*

Se identifica en este dominio un mayor nivel de riesgo relacionado a la percepción que tiene el grupo de docentes sobre su compensación, entre otras la salarial, en el que no hay se evidencia un nivel de satisfacción amplio entre la carga laboral y el salario percibido por una parte, o que probablemente, así mismo no hay percepción en el acceso a programas de bienestar que compense el desgaste de su labor.

La distribución del riesgo de las de las dimensiones Intralaborales se aprecian en el siguiente gráfico:

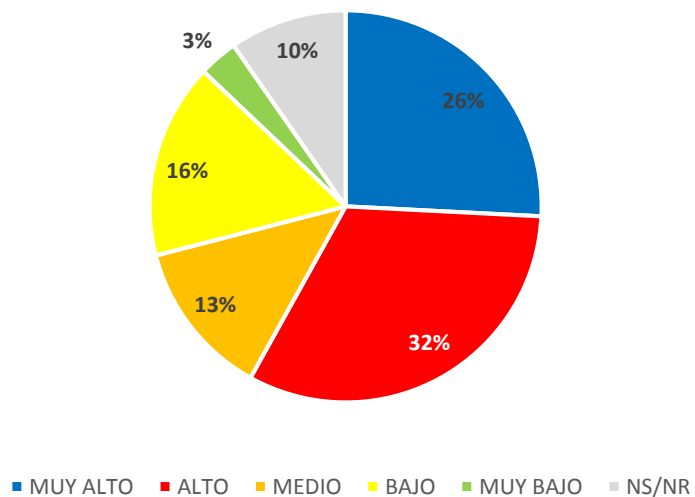


*Gráfica 14. Nivel de riesgo por todas las dimensiones intralaborales*

El 63% de las dimensiones son reportadas, en un nivel de riesgo alto, lo que indica una percepción negativa, lo que estandariza las condiciones de trabajo al interior de la institución, con posibles consecuencias que incidan en el bienestar de los docentes.

✓ **Análisis de los niveles de estrés**

NIVELES DE ESTRES DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

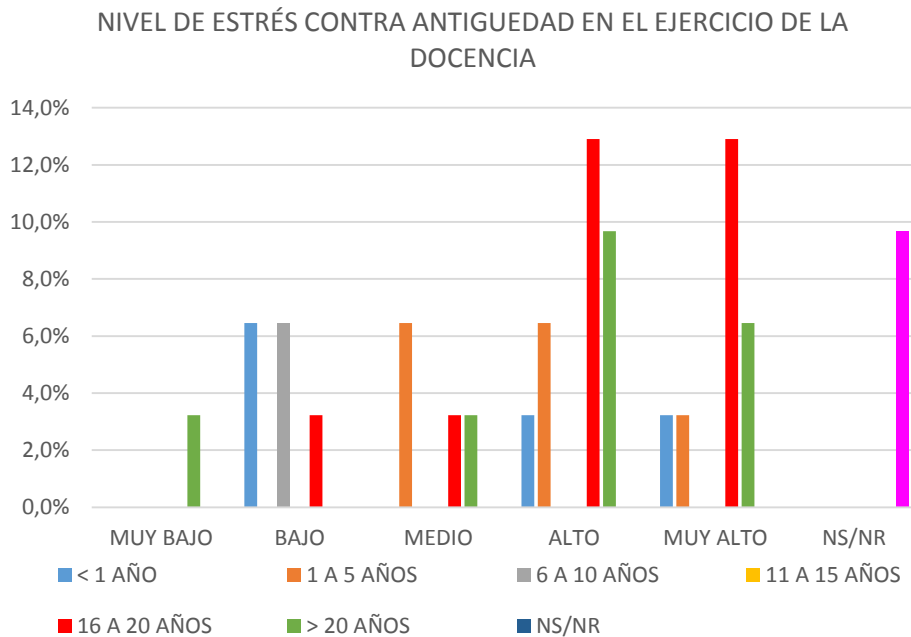


*Gráfica 15. Niveles de estrés general de la población*

El gráfico indica que el 71% de la población estudiada está expuesta a un nivel significativo entre medio y muy alto de estrés, lo que es asociado a sus condiciones de trabajo, el 58%, más de la mitad, reportan niveles alto y muy alto, en donde las probabilidades que existan síntomas físicos de manifestaciones de ansiedad, como dolores crónicos, e incluso tendencias depresivas o de desesperanza, o incluso manifestarse en indiferencia, desmotivación, o el ejercer la profesión apenas en niveles mínimos de desempeño que puedan ser calificados en una evaluación de desempeño como aceptables.

Por otra parte, los altos niveles de estrés no necesariamente están asociado a un solo factor de riesgo psicosocial intralaboral, ya sea dominio o dimensión, en consideración que al efectuarse el análisis correlacional entre el puntaje total de la batería intralaboral contra el puntaje reportado de estrés éste indicador fue calculado en solo el 0,29, lo que indicando una baja asociación (relación causa efecto) entre las dos variables.

Así mismo no se observa correlación o asociación significativa global y categórica, entre las variables que se propuso en el planteamiento del problema de esta investigación como son la antigüedad en el ejercicio de la profesión o la edad del docente, como factores que sean per se, generadores o causantes del estrés, como se aprecia en el siguiente cuadro:



*Gráfica 16. Comparación niveles de estrés comparado contra antigüedad en el ejercicio de la docencia*

Obsérvese el comportamiento del riesgo alto y muy alto en el grupo de personas con mayor antigüedad, en donde se marca o establece una tendencia en las personas con 16 a 20 años de experiencia y entre los de más de 20 años, sin embargo, como se mencionó, no es determinante.

✓ **Análisis correlacional de variables sociodemográficas contra dominios y dimensiones**

Los siguientes cuadros contienen los cruces de variables realizados entre las variables planteadas en los objetivos de la investigación como la antigüedad en el cargo, la edad, comparadas con las dimensiones y dominios de la batería de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

Variables /Dim y Dom	CDL	RST	RAD	RCC	DOMINIO LRS	CLR	CPC	PMC	ODH	CAT	DOMINIO CST
Antigüedad cargo vs dimensiones y dominios	0,21	0,20	-0,12	0,14	0,15	0,12	0,11	-0,22	-0,11	-0,17	-0,05
Edad vs dimensiones o dominios	0,21	0,16	0,10	-0,05	0,18	0,12	0,08	-0,07	0,17	-0,04	0,06
Género vs dimensiones o dominios	-0,07	0,09	-0,09	-0,24	-0,09	0,02	-0,06	-0,03	-0,08	-0,18	-0,07
Estrato vs dimensiones o dominios	0,25	0,31	0,24	0,24	0,36	0,00	0,15	0,34	0,23	0,32	0,25

Variables /Dim y Dom	DAE	DEM	DCU	ITE	ERC	CME	COR	DJT	DOMINIO DDT	ROT	RCC	DOMINIO RCP
Antigüedad cargo vs dimensiones y dominios	-0,01	0,18	-0,02	-0,11	0,05	0,05	0,07	0,17	0,09	-0,19	0,06	-0,02
Edad vs dimensiones o dominios	0,01	-0,15	-0,02	0,13	0,03	-0,05	0,00	0,02	-0,04	0,30	-0,01	0,08
Género vs dimensiones o dominios	-0,31	-0,06	-0,17	0,22	0,16	0,11	-0,14	-0,04	-0,06	-0,08	-0,14	-0,16
Estrato socioeconómico vs dimensiones o dominios	0,27	0,31	0,37	0,19	0,03	0,26	0,21	0,39	0,39	0,13	0,35	0,36

*Tabla 6. Índices correlacionales por dimensiones y dominios contra variables socio demográficas de la población*



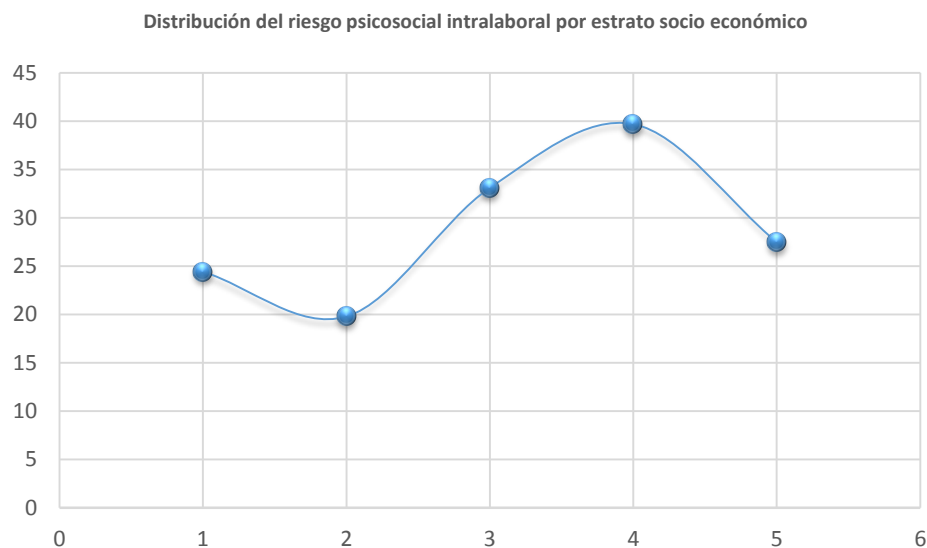
Variables /Dim y Dom	Total riesgo psicosocial intralaboral	Total niveles de estrés
Antigüedad cargo vs dimensiones y dominios	0,09	0,02
Edad vs dimensiones o dominios	0,08	-0,31
Género vs dimensiones o dominios	-0,10	-0,11
Estrato socioeconómico vs dimensiones o dominios	0,53	0,16

*Tabla 7. Índices correlacionales total de riesgos psicosociales intralaborales y estrés contra variables socio demográficas*

Los cruces de las variables, no muestran un grado de asociación o relación significativa, es decir, no se puede concluir categóricamente que las características sociodemográficas de la población estudiada tengan una relación directa con los factores de riesgo psicosocial intralaboral tenga una relación directa o con los niveles de estrés reportados. Sin embargo, en forma más precisa, en los cuadros se puede apreciar que la variable sociodemográfica Estrato, marca una relación moderada con algunas dimensiones y con el puntaje total de los riesgos psicosociales intralaborales.

Sin embargo la única variable sociodemográfica que guarda una relación moderada con algunas dimensiones es el estrato socioeconómico reportado por los docentes en la encuesta (Ver gráfico), en donde se puede apreciar que al parecer a mayor nivel de estrato socioeconómico del docente, siente mayor presión por las cantidades de trabajo que tiene que asumir, no solo en cuanto a horas, si no a lo mencionado en un capítulo precedente sobre el número de alumnos a cargo o las horas extra murales dedicadas a la actividad como docente en calificación de tareas, trabajos y evaluaciones, pero también es moderada en el mismo orden la

asociación entre la jornada de trabajo (6 a 8 horas), que puede ser considerada como una jornada normal para un trabajador corriente, pero que en este caso (Docentes) se debe analizar con el nivel de demanda emocional, que aquí puede interpretarse como la exigencia diaria de enfrentar grupos numerosos de estudiantes, la exposición a todo tipo de personalidades y comportamientos, a la ardua labor que puede significar el controlar la disciplina de niños y adolescentes por varias horas, sin embargo, no se puede establecer con este tipo de análisis correlacional, la relación causa efecto de las variables.



*Gráfica 17. Distribución de los niveles de riesgos psicosociales intralaborales por estrato socioeconómico de la población*

Por otra parte existe un grado de correlación que se puede considerar moderadamente alta y por lo tanto significativa entre estrato y el nivel de riesgo psicosocial intralaboral con un 0,53, pero fuera de la relación entre las dos variables, no se pueden hacer mayores inferencias, pues por limitaciones metodológicas, al no contrastarse con otro medio o instrumento de profundización impide sacar conclusiones sólidas sobre este caso, más allá de inferir que tal vez el nivel salarial que perciben las personas con mayor estrato socioeconómico, al parecer no

satisface las necesidades que deben cubrir en sus hogares o con sus familias, lo cual no es determinante, pues los niveles de estrés cruzados con esta variable no arrojan una asociación significativa, y se parte del supuesto que el factor económico, es una de las mayores causas generadoras de estrés, pero aquí no se aprecia dicho supuesto o no se puede establecer de forma categórica.

En cuanto a los niveles de estrés generales y los factores sociodemográficos que se establecieron en los objetivos de este estudio, se encontró lo siguiente:

<b>Variables correlacionadas</b>	<b>Coefficiente Pearson</b>	<b>Interpretación</b>
Correlación antigüedad en la profesión Vs Nivel de estrés reportado	0,08	No existe correlación significativa
Correlación entre edad de la población estudiada y nivel de estrés reportado	0,15	No existe correlación significativa

*Tabla 8. Correlación antigüedad y edad de la población contra niveles de estrés reportados por la población*

*Téngase en cuenta que el coeficiente de Pearson se interpreta en un continuo entre -1 y 1, en donde una correlación mayor a uno indica algún grado de asociación directa entre dos variables, y una correlación entre 0 y -1, indica un grado de asociación inversa, es decir que el aumento en una variable puede generar un detrimento de la otra.*

No se aprecia una relación suficientemente significativa entre el nivel de antigüedad en el ejercicio de la profesión docente ni la edad de los mismos, con los niveles de estrés (Riesgo Alto 33,4).

## 4.2 Discusión de resultados

1. El estudio demuestra que existe un alto nivel de riesgo psicosocial por factores intralaborales en la población estudiada, y este está asociado en especial a las exigencias que la labor docente genera en su cotidianidad.
2. El estrés docente aparece asociado de este modo a sentimientos de baja autoestima, de falta de apoyo por parte de la comunidad escolar, de actitudes de indefensión (García, 1993; Jilks, 2002) y de frustración (Polaino-Lorente, 1982), como consecuencia de una situación de desequilibrio que el profesor percibe entre valores y metas, habilidades, recursos y exigencias del entorno. De este modo, podemos conceptualizar el estrés como una percepción de desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno es capaz de ofrecer, que se traduce en la generación de emociones negativas (Rudow, 1999). El estrés se asocia así a una mala adaptación entre la persona y el medio en el que trabaja, derivada de la falta de apoyo que percibe (Guglielmi y Tatrow, 1998; Sureda García y Colom Bauzá, 2002; Travers y Cooper, 1997).<sup>66</sup>
3. Se aprecia un factor de descontento o insatisfacción en la población respecto a la forma en como es valorado el ejercicio de su profesión y la labor diaria de enseñanza, es decir que la población estudiada, no se siente adecuadamente evaluada a través del modelo con el cual se realiza actualmente este proceso. También este aspecto, se aprecia que como factor común en el gremio, existe un nivel de insatisfacción relacionado con la remuneración salarial, que como se mencionó anteriormente es un

---

<sup>66</sup> Marta Silvero Miramón, Directora de Formación. Fundación Laboral de la Construcción Navarra [msilvero@fundacionlaboral.org](mailto:msilvero@fundacionlaboral.org) .by Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, ISSN: 1578-7001, Estudios sobre Educación, 2007, 12, 115-138, © 2007.

problema endémico en la educación pública que el estado aún no ha podido resolver de forma satisfactoria para las partes, y muestra de ello es el número de paros que por esta razón han realizado los docentes en los últimos diez años en el país, y que en la encuesta se marca como factor de riesgo psicosocial intralaboral significativo.

Similares resultados obtuvieron Múnera, M, Sáenz, M, Cardona, D. (2011) quienes reportaron sobre las exigencias psicosociales, que en la población que ellos estudiaron, existieron altos niveles de exposición al riesgo por factores cualitativos, con mayor énfasis respecto a las demandas emocionales, al tiempo que reportan la poca influencia de los docentes sobre el volumen de trabajo asignado, que es similar a lo reportado en el presente estudio, donde los docentes manifiestan no tener control o participación sobre las condiciones administrativas en las que tienen que trabajar y cumplir con sus responsabilidades<sup>67</sup>. Lo cual es también similar a lo hallado por Beleño, R. y Ucros, M. (2014), donde de la población por estos investigadores estudiada, se encontró que 21,1% estaban en nivel de Riesgo muy alto el 14,5% en riesgo alto, el 19,7% en riesgo medio, ante lo cual concluyeron que los docentes de esta institución, no tiene control ante las situaciones, lugares y personas, en su ambiente de trabajo y es recomendable realizar intervenciones inmediatas, observaciones y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud<sup>68</sup>.

4. En cuanto a la alta carga mental reportada por los docentes, está puede deberse entre otras a lo que representa la exposición a grupos de más de 30 individuos por aula, a la carga académica (Número de horas por semana de

---

<sup>67</sup> Múnera, M, Sáenz, M, Cardona, D. (2011) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. CES Med. vol.27 no.2 Medellín July/Dec. 2013

<sup>68</sup> Beleño, R. y Ucros, M. (2014). Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014. <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1>

una asignatura) y el tiempo requerido el jornada contraria para la preparación de clases, la calificación de actividades, y las labores administrativas inherentes, de igual forma la responsabilidad por el cumplimiento de objetivos pedagógicos, avance en el desarrollo del pensum, así como el manejo de relaciones tensas con población altamente demandante de control, disciplina y supervisión o a la misma brecha generacional entre el docente y los beneficiarios directos del servicio: los estudiantes. Todas estas condiciones en conjunto, y con exposición permanente durante años (Promedio 16 años), pueden eventualmente generar un síndrome de desgaste emocional con manifestaciones de estrés a través de la somatización o incluso alteraciones en los estados de ánimo y la aparición de cuadros de ansiedad.

5. La población estudiada reporta, que en su trabajo, las oportunidades de participación son bajas o perciben que no existen los espacios para aportar al desarrollo institucional.
6. Las relaciones sociales en la institución es en donde al parecer la percepción, de los docentes es negativa, y posiblemente evidencia que las relaciones jerárquicas, o incluso entre colaboradores del mismo nivel no fluyen armónicamente, puede inferirse hipotéticamente que existen situaciones en que los docentes sienten acoso laboral, desmotivación, falta de compromiso e incluso pueden no percibir un liderazgo que cohesione al grupo, el cual tal vez responde más por obligación o por cumplir exclusivamente sus deberes, pero sin interés por aportar al desarrollo institucional. No sería de extrañar que la hacerse un estudio de síndrome de Burnout, se encontrara evidencia sobre lo aquí inferido.
7. La población estudiada reporta como un factor intralaboral específico pero negativo el proceso de retroalimentación del desempeño, en donde no es al parecer coherente el nivel de exigencia con la forma como es evaluado el

desempeño del docente en una dimensión amplia de lo que significa el proceso de formación o enseñanza y la dificultad misma que esto implica en condiciones en que tal vez no se cuente con los recursos didácticos necesarios o estos sean insuficientes o incluso inexistentes.

8. En este mismo orden de ideas, la carga mental es reportada por los docentes como factor de riesgo, y está relacionada presumiblemente con las horas de trabajo o carga académica y la cantidad de estudiantes por aula que generalmente en la educación pública es de más de 30 estudiantes por grupo o incluso más de 40 alumnos, en muchos casos, y el tiempo extra académico que docente debe dedicar para dedicarlo a la calificación y seguimiento de tareas y la programación de actividades y controles de avance de cada materia, que es tiempo que no es percibido como tal por el conglomerado social, que considera que por trabajar en jornadas de promedio 6 horas intramurales, no se enfrentan a exigencias de cargas mental, pero son tomarse en cuenta las que debe dedicar docente a las labores antes mencionadas.
  
9. Como era de esperarse, es factor de riesgo reportado por los docentes, el asociado a la compensación y recompensas, constituido por el factor salarial, los docentes en general no sienten que su nivel de compensación económica, realmente reconozca el nivel de entrega o los niveles de exigencia que su labor representa, y una muestra de esta situación es que todo el sistema de educación pública en los últimos años, no ha sido resuelta (tómese en cuenta los paros promovidas por el gremio en los últimos 10 años), que no existe una nivelación salarial que realmente sea consecuente con las condiciones propias del ejercicio de la profesión.

En una parte similar a los hallazgos reportados por Espinosa, L (2015) quienes en su investigación encontraron al correlacionar diversas variables en su estudio, que para el caso de la mayoría de los dominios y dimensiones la asociación entre estas variables y los niveles del estrés fueron bajas y moderadas en gran partes, a excepción del dominio demandas del trabajo que resultó en correlación alta (0,68) ante lo cual concluyeron que al interior del ambiente laboral de la institución estudiada, pueden influir como agente generador de estrés<sup>69</sup>

- 10.No se hallaron correlaciones significativas en el cruce de las variables demográficas y los factores de riesgo psicosocial intralaboral, salvo una leve asociación entre el estrato socioeconómico y algunas dimensiones, pero no existen elementos de juicio o contraste para asumir con certeza cuál sería la causa o el efecto de esta situación, sin embargo se menciona como dato relevante para ser tenido en cuenta en futuras investigaciones.

### **4.3 Conclusiones**

1. La población estudiada reporta un alto nivel incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el ejercicio de su profesión, por diversas razones asociadas a la forma de evaluación de su desempeño, a las exigencias emocionales del trabajo diario con grupos heterogéneos de niños y adolescentes, a descontento con el nivel de compensación salarial y al parecer a relaciones interpersonales poco gratificantes, y la percepción de un bajo nivel de liderazgo directivo en la institución.

---

<sup>69</sup> Espinosa, L (2015), prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. Facultad de medicina Universidad del rosario Bogotá D.C. julio de 2015



2. La población estudiada reporta un alto nivel de estrés como se comentó en el apartado anterior, pero solo se puede inferir que éste sea causado por los factores psicosociales intralaborales que más impacto tienen en la población y que fueron anteriormente analizados, pero no se puede establecer más allá las razones por las cuales se genera, o si es consecuencia de éstos, pues el análisis correlacional no hayo asociaciones significativas de las variables.
3. Los cruces de las variables, específicamente las demográficas contra los factores intralaborales y el estrés, no muestran un grado de asociación o relación significativa, es decir, no se puede concluir categóricamente que las características sociodemográficas del población estudiada tengan una relación directa con los factores de riesgo psicosocial ni con los niveles de estrés reportados
4. En el estudio no arrojó una correlación significativa entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles de estrés reportados por la población estudiada, pues ésta solo es del 0,29, lo que indica que puede estar asociada a diversos factores no solo intra sino extralaborales, los cuales no fueron abordados en esta investigación y por lo tanto no puede concluirse categóricamente la existencia una relación directa y fuerte que pueda ser interpretada como posible causa específica de esta patología.
5. El estudio arrojó resultados similares a los precedentes nombrados en el marco de referencia de la investigación, es decir, que el ejercicio de la profesión docente, al parecer es una actividad que puede generar altos niveles de estrés en los profesionales que la ejercen y que las condiciones en que se desarrolla esta actividad, al menos en la educación pública, puede tener incidencia sobre el desempeño y en los estados de ánimo, disposición, motivación y satisfacción general de los docentes, pero no se puede concluir categóricamente cuales son las causas específicas que generan este

fenómeno, pues el estudio tuvo limitaciones metodológicas que no permiten ir más allá de inferencias y no de certezas.

#### **4.4 Recomendaciones**

1. Para la población estudiada y más allá de los sujetos que respondieron la encuesta para la institución como tal, la recomendación principal sería la de tomar en cuenta los hallazgos aquí reportados como punto de partida que aborde el seguimiento y control de las acciones de promoción y prevención de los factores y niveles de estrés que por sí mismos, son suficientemente altos y preocupantes si se analiza su impacto sobre la productividad general de la organización.
2. Realizar una segunda encuesta con una población más amplia y contrastarla con otros instrumentos de evaluación, en especial aquellos que permitan establecer el nivel de riesgo psicopatológico al que está expuesta esta población por el ejercicio mismo de su profesión.
3. Realizar un estudio en donde se analicen los factores psicosociales extralaborales como se hizo con los intralaborales en este estudio, con el fin de contar con información amplia y pertinente para diseñar el sistema de vigilancia epidemiológica en lo que tiene que ver con estrés.
4. Realizar actividades de intervención puntual con los docentes mediante el desarrollo de actividades de prevención del estrés y la promoción de estilos de vida saludables, bajo la modalidad grupal a través de talleres y charlas, pero también realizar actividades de intervención individual con aquellos casos en que se reportó los puntajes más altos con el fin de brindar una atención primaria que sirva para remitir a terapia psicológica aquellos casos que puedan considerarse de mayor riesgo de caer en cuadros de desajustes

emocionales que deterioren el nivel de desempeño del docente o el deterioro de su calidad de vida por ausentismo generado por incapacidades que esta situación pueda generar en los individuos más expuestos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Estudio Nacional de Salud Mental Colombia 2003| Ministerio de Salud y Protección Social, con el apoyo del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud y mediante convenios de cooperación con la Organización Mundial de la Salud, la Universidad de Harvard y la Fundación FES Social.

Organización Mundial de la Salud- Salud Mental; fortalecer nuestras respuestas  
nota descriptiva No. 220, agosto de 2014.  
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/>.

Las emociones y su importancia en el ser humano Psicoemoción, just another  
WordPress.com Weblog.

El libro de las emociones son de la razón sin corazón 1ª edición virtual e-libro.net  
marzo de 2001.

Vigilancia Epidemiológica de los factores Psicosociales, Aproximación Conceptual  
y Valorativa. Ciencia y Trabajo octubre 2004

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la  
evaluación de factores de riesgo psicosocial; Manual general. Bogotá: Ministerio de  
la Protección Social; 2010.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución número 2646 de 2008.  
Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá: Ministerio de la Protección  
Social; 2008.

Las condiciones de trabajo y salud docente, Estudios de casos en Argentina, Chile,  
Ecuador, México, Perú y Uruguay. Publicado por la Oficina Regional de Educación  
de la UNESCO para América Latina y el Caribe, REALC/ UNESCO Santiago.  
[www.unesco.cl](http://www.unesco.cl) Santiago de Chile. Chile octubre de 2005.

Ortega, S. y Sánchez, C. (2012) Incidencia de los factores psicosociales en el  
trabajo. Un estudio en docentes universitarios. Revista Electrónica de Investigación  
Docencia Creativa. [http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27759/6/ReiDoCrea-  
Vol.2-Art.24-Ortega-Sanchez.pdf](http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27759/6/ReiDoCrea-Vol.2-Art.24-Ortega-Sanchez.pdf)

Múnera, M, Sáenz, M, Cardona, D. (2011) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. CES Med. vol.27 no.2 Medellín July/Dec. 2013

REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN. Nº 66 (2014), pp. 19-30 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU Catedrático emérito de Psiquiatría y Psicología Médica de la Universidad Complutense de Madrid, España. Francisco Alonso Fernández <http://www.rieoei.org/rie66a01.pdf>.

Educación: Panorama general, Artículo Banco Mundial, Última actualización: Sept 22, 2015. <http://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>.

Rubio C. Fuentes de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. [Tesis doctoral]. Badajoz: Universidad de Extremadura; 2003.

Prevención de accidentes México OIT. Organización Internacional del Trabajo 1988

Los factores psicoambientales de la salud en el trabajo. En Martínez C.F. (Comp. La salud en el trabajo. México: NOVUM Corporativo. Souza F, Machorro M. 1988.

Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre medicina del trabajo factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, serie seguridad, higiene y medicina del trabajo oficina internacional del trabajo Ginebra, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

Beleño, R. y Ucros, M. (2014). Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014. <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1>

Espinosa, L (2015), prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. Facultad de medicina Universidad del rosario Bogotá D.C. julio de 2015

Organización Mundial de la Salud preguntas y respuestas en línea ¿Qué es la Salud Mental? <http://www.who.int/features/qa/62/es/> 3 de septiembre de 2007.

Factores psicosociales- Identificación de situaciones de riesgo, Matilde Lahera Martín, Juan José Gongorá Yerro, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002.

NTP 443, Factores Psicosociales, Metodología de evaluación, Félix Martin Daza y Jesús Pérez Bilbao, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales España.

El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales. Blanch, J.M. España: Universidad Autónoma de Barcelona. 2009.

Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura, 2006

Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, Ana Celina Terán Rosero, Carla Cristina Botero Álvarez, Universidad Pontificia Bolivariana Medellín- Colombia, Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia Y Tecnología 5(2): 95-106, diciembre 2012.

ABRAHAM, A. (1987). El mundo interior del docente. Barcelona, Ed. Gedisa.

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Unesco. Condiciones  
Santiago de Chile; 2005.

Fundación Médico Preventiva. Perfil epidemiológico del magisterio de Antioquia. Medellín: de trabajo y salud docente-Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Chile; 2005.

Lozada, A. La docencia: un riesgo para la salud. Revista Avances en Enfermería, 2005; XXIII (1):18-30.

ONU-UNESCO. Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Condiciones de Trabajo y Salud Docente; 2005.

ORELAC-UNESCO. Condiciones de trabajo y salud docente: otras dimensiones del desempeño profesional. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. De la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe- Orelac. FMP; 2004.

Restrepo, A. et al. Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín: Colombia, 2005. Rev. Salud Pública. 2006; 8(1):63-73.

Vargas, A. El trabajo como factor de influencia en el proceso salud-enfermedad de los docentes de la Secretaría de Educación del Distrito. SED. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Instituto de Salud Pública; 2007.

Ministerio de empleo y seguridad social. Enciclopedia de la Organización internacional del trabajo. 4 edición. Ciudad: editorial, 2001; Cap. 34. Steven, L. 2001. Factores psicosociales y de organización. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (OIT). Ministerio de trabajo y asuntos sociales, España, pp. 34.1-34.87.

Moreno L, Martin J, Jaen M. Evaluación de Factores Psicosociales en el Entorno Laboral. EduPsykhé. 2005; 4(1): 26-29.

Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. CiencTrab. 2004; 6(14): 197-201.

Gil Monte P. El Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Revista Electrónica InteracaoPsy. 60 ELEONORA JIMÉNEZ BARRERO, SOLANLLY CAICEDO MORENO, RUBÉN EDGAR JOVEN ARIAS, JULIA ANGÉLICA PULIDO GIL 2003; 1(1): 19-33.

Gil Monte, P. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. TEA Ediciones. 2011.

Restrepo NC, Colorado GO, Cabrera GA. Desgaste Emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Rev. Salud pública. 2006; 8(1): 63- 73. 9. Proaño FE. Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito [Tesis]. Quito (Ecuador): Universidad de las Américas; 2012.

Restrepo-Ayalal, N., Colorado, G. & Cabrera, G. (2005). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín. Revista de Salud Pública, 8(1), 63-73.

Leymann, Heinz, Mobbing. La persécution au travail. Seuil, Paris 1996

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.

Martín, F. & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443). Barcelona.: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

OMS. Documentos básicos. 43. ed. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2001.

Ministerio de Sanidad y Consumo. Es6'trategia en salud mental del Sistema Nacional de Salud, 2006. 2007

Factores Psicosociales Relacionados con la salud Mental en Profesionales de Servicio Humano México – Arturo Juárez García. Revista Ciencia y Trabajo nro. 14. diciembre de 2004

Seire, Araujo, Reis. Condiciones de trabajo y salud de los docentes de las escuelas privadas. Rio de Janeiro. Rev. Panam Salud Pública. 2004; 20(1):87

Stolkiner, A. et al. Tiempos modernos, ajuste y salud mental. Disponible: Cohen H. de Santos A. Políticas en salud mental. Buenos Aires; 1994.

Slipak O. Estrés Laboral. Mobbing Opinion: Psicología y psiquiatría. Antropología y sociología 2007. Disponible en:  
[http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer\\_3864.shtm](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_3864.shtm).

Informe Ejecutivo Segunda Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema General de Riesgos Profesionales. 2013. Disponible en:  
<http://ccs.org.co/salaprensa/Images/Documentos/INFORME EJECUTIVO II%20E NCSST.pdf>

<http://eldia.co/index.php/opinion/9702-la-salud-mental-en-los-trabajadores-el-caso-de-los-maestros-de-colombia>. Es una instantánea de la página según apareció el 11 Jul. 2016 12:22:43 GMT.

Cordón, E. *Cálculo del error maestro para poblaciones finitas. Universidad de Granada España.* [www.ugr.es/~ecordon/master/docus/calculotamañomuestra.xls](http://www.ugr.es/~ecordon/master/docus/calculotamañomuestra.xls)

Ministerio de Salud y Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2010.



RIVERA, L, Y ABUÍN, M. Manual Listado de Síntomas Breves LSB 50. TEA Ediciones España 2012

CARDONA, Gonzalo. Factores de riesgo psicosocial que afectan el ejercicio Pedagógico de los docentes del núcleo educativo nº 8 de la Ciudadela cuba de Pereira. Universidad Católica Popular de Risaralda. 2008.

ESPINOSA, Luz Mérida. Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. Universidad del Rosario. 2015.

Estandarización Y Sistematización Del Cálculo De Las Tasas De Respuesta, Euskal Estatistika Erakundea Instituto Vasco De Estadística, Vitoria-Gasteiz, Mayo 2007  
Josu Iradi  
Arrieta.

## ANEXOS

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Respetado(a) participante:

A continuación encuentra información relacionada con el proyecto de investigación **Factores de Riesgo Psicosocial que impactan la salud mental en Docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal La Hacienda del Distrito de Barranquilla**, proyecto para el cual esperamos contar con su participación.

El objetivo de este proyecto es determinar los factores de riesgo psicosociales que impactan en la salud mental de los docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal la hacienda del Distrito de Barranquilla, y se desarrolla como requisito para que las investigadores **Lilibelle Budez Rodríguez** y **Vanessa María Bula Escamilla**, obtenga el título de Magíster en Seguridad y Salud de trabajo.

Con el trabajo se busca contribuir con la profesión de docente con espacios laborales saludables, que estime cómo una prueba piloto para tener en cuenta en las demás instituciones educativas del Distrito de Barranquilla, puesto que al identificar los factores psicosociales es un proceso significativo para determinar el impacto en la salud mental de los educadores, para que se pueda adoptar medidas preventivas que aunque en nuestro país ya están reglamentadas por la ley, hace parte integral de la promoción y prevención de riesgos laborales y como parte de evaluación consta de identificarlos a partir el proceso investigativo frente a los indicadores de riesgo psicosociales expuestos por los docentes en sus diferentes ambientes obteniéndose una valoración cualitativa y cuantitativa de estos riesgos en el sector educativo.

Para ello, se espera que usted participe en esta investigación respondiendo una Bateria de Encuesta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de Protección Social (Actual Ministerio de Salud) en el 2010, establecido a partir de la Resolución 2646 de 2008. Es importante que comprenda que responder a la encuesta no implica ningún riesgo para usted. Si decide participar en ésta investigación, sus respuestas no las conocerá nadie en la institución y por ello no tendrá que escribir su nombre ni firmar el formulario. Además el investigador procurará que usted este solo mientras lo contesta, para que pueda responder las preguntas tranquilamente. De igual forma usted puede dejar de contestar el formulario en cualquier momento si desea **no** continuar participando en el estudio.

Como ninguna persona de la Institución conocerá las respuestas que usted dio, esto no afectará ni positiva ni negativamente su entorno laboral.

Recuerde que su participación en esta investigación es **totalmente voluntaria** y que la firma que se le pide al finalizar este formato NO le obliga de manera alguna a permanecer en la investigación hasta que esta finalice. Puede usted formular las preguntas que tenga antes de diligenciar el cuestionario o durante su diligenciamiento.

Los resultados de esta investigación se consignarán en el documento de tesis de Maestría que están desarrollando las investigadoras y en los artículos que se publiquen en revistas sobre el tema. Si usted acepta participar en este proyecto, se compromete a decir la verdad, para garantizar que la investigación sea útil a la sociedad.

Es necesario aclarar que ni usted, las investigadoras, ni la Institución Educativa recibirán dinero por la realización de este estudio y que si en algún momento Usted siente que alguno de sus derechos ha sido vulnerado puede informarlo a la autoridad competente.

1 Si usted acepta participar en este proyecto, le agradezco diligenciar los siguientes datos:

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

Por medio de la presente acepto participar en el protocolo de investigación titulado: **Factores de Riesgo Psicosocial que impactan la salud mental en Docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal La Hacienda del Distrito de Barranquilla** Se me ha explicado que mi participación consistirá en:

\_\_\_\_\_

Declaro que se me ha informado que participar en esta investigación no me representará inconvenientes, molestias ni beneficios.

El Investigador se comprometió a darme información, así como responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee sobre el cuestionario y/o encuesta que diligenciaré.


Entiendo que me puedo retirar del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente, sin que esto afecte la manera como soy tratado dentro de la Institución en la que laboro.

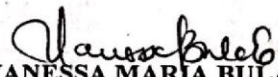
El Investigador Responsable me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Nombre del participante: \_\_\_\_\_


Identificación: \_\_\_\_\_

Investigadoras Principales

  
**LILIBELLE BUDEZ RODRIGUEZ**  
CC. 27668.449 exp. Barranquilla  
Cel.: 3162973925

  
**VANESSA MARIA BULA ESCAMILLA**  
CC. 55.224.157.exp. Barranquilla  
Cel:3128432392

Investigadores Psicólogos Colaboradores

  
**JAVIER ESTEBAN ZAPATA VALDERRAMA**  
CC. 79.431.260 exp. Bogotá D.C  
TP Psicólogo 2244  
Licencia SO. 3296





UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA  
COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN C.E.I

**CARTA DE COMPROMISO DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD**

El equipo de investigación, conformado por los abajo firmantes, reconociendo la importancia de proteger la privacidad de los sujetos participantes en la investigación y de la confidencialidad en el manejo de la documentación y los datos obtenidos en el proyecto, suscriben la presente carta de compromiso de privacidad y confidencialidad, para el desarrollo del proyecto denominado:

**Factores de Riesgo Psicosocial que impactan la salud mental en Docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal La Hacienda del Distrito de Barranquilla.**


Los suscriptores de la presente carta se comprometen a mantener la privacidad y confidencialidad y declaran estar de acuerdo con lo siguiente:

- a) No divulgar a terceras personas o instituciones el contenido de cualquier documentación, datos o información, obtenidos como parte o como resultado final del proyecto de investigación.
- b) No permitir a terceros el manejo de documentación, datos o información, resultantes del proyecto de investigación que puedan tener en su poder.
- c) No explotar ni aprovechar en beneficio propio, o permitir el uso por terceros, de la información, datos o conocimientos adquiridos, durante el proyecto de investigación.
- d) No permitir que se realicen copias no autorizadas de la documentación y datos obtenidos del proyecto de investigación.
- e) Solicitar previamente y por escrito, autorización de los sujetos de investigación, en caso de que el proyecto, una vez concluido y cerrado, vaya a ser publicado en alguna revista científica de nivel nacional o internacional.
- f) Si existiera la posibilidad de incurrir en algún conflicto de interés, deberán notificar de inmediato de este hecho al Comité de Ética de Investigación y se abstendrán de participar en el proyecto de investigación.
- g) Asumir ética y responsablemente sus compromisos como investigadores, en este proyecto, respecto a mantener la privacidad de los sujetos que participan en la investigación, de los datos y la información, obtenidos como resultado del mismo.

Si por algún motivo faltasen a cualquiera de sus compromisos, asumirán su responsabilidad por cada uno de sus actos y sus posibles consecuencias.

Dado en la Ciudad de Barranquilla, a los 28 días del mes de marzo del 2017.

Investigadoras Principales

  
**LILBELLE BUDEZ RODRIGUEZ**  
CC. 22668.449 exp. Barranquilla

  
**VANESSA MARIA BULA ESCAMILLA**  
CC. 55.224.157.exp. Barranquilla

Investigador Psicólogo Colaborador

  
**JAVIER EMILIO ZAPATA VALDERRAMA**  
CC. 79.313.55T Exp. Bogotá  
TP Psicólogo 2244  
Licencia SO. 3296

**Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A del Ministerio del trabajo.**

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

**FORMA A**



Libertad y Orden  
**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia





## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA A

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>          </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					





		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue  SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo: 

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue  por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					



## Cuestionario para la evaluación del estrés –Tercera Versión.

### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X, en la hoja de respuesta anexa, la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios				
4. Dolor de cabeza				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida				

Fecha de aplicación:

Identificación del respondiente:

### FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado Civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	Separado (a)	<input type="checkbox"/>	Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>		
Unión libre	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)	<input type="checkbox"/>		

5. Último nivel de estudios que alcanzó (Solo marque una opción)

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional completo	<input type="checkbox"/>
Carrera militar / policía	<input type="checkbox"/>
Post-grado incompleto	<input type="checkbox"/>
Post-grado completo	<input type="checkbox"/>

6. ¿Cuál es su profesión u ocupación?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad o Municipio:	<input type="text"/>
Departamento:	<input type="text"/>

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1
2
3

4
5
6

FINCA
NO SE

9. Tipo de vivienda

Propia		En arriendo		Familiar	
--------	--	-------------	--	----------	--

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad o Municipio:	
Departamento:	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año		Cuanto tiempo lleva trabajando como docente?
Temporal de 1 año o más		
Término indefinido		
Cooperado (cooperativa)		
Prestación de servicios		
No sé		

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

Horas de trabajo al día	
-------------------------	--

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	