

**Factores de Riesgo Psicosocial que afectan la Salud Mental en docentes del Oriente
Antioqueño.**

**Romaña Rentería Floralba
García Arango Laura
Caraballo de Luque Keilys Johanna**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
Facultad De Educación Virtual y/a Distancia
Programa de Administración en Salud Ocupacional
Bello, Antioquia
2019**

**Factores de Riesgo Psicosocial que afectan la salud mental en docentes del Oriente
Antioqueño**

**Romaña Rentería Floralba
García Arango Laura
Caraballo de Luque Keilys Johanna**

**Trabajo de grado para optar por el título de:
Administración en Salud Ocupacional.**

**Dirigido por
Lic. Álvaro Mauricio Salazar Calle**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
Facultad De Educación Virtual y/a Distancia
Programa de Administración en Salud Ocupacional
Bello, Antioquia
2019**

Tabla de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I.	8
1. TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
CAPITULO II.....	10
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	10
3. OBJETIVOS	12
3.1. Objetivo General	12
3.2. Objetivos Específicos.....	12
4. JUSTIFICACIÓN.....	12
CAPITULO III.	13
5. ESTADO DEL ARTE	13
5.1. MARCO REFERENCIAL	13
5.2. MARCO CONCEPTUAL	21
5.3. MARCO LEGAL	22
5.4. MARCO TEÓRICO	24
CAPITULO IV.....	32
6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	32
6.1. Tipo de investigación.....	32
6.2. Diseño del estudio.....	32
6.3. Área de estudio.	33
6.4. Método de investigación.....	33
6.5. Población y muestra	34
CAPITULO V	34
7. ANÁLISIS DE DATOS RECOLECTADOS	34
8. CONCLUSIONES.....	35
9. RECOMENDACIONES	36
10. ANEXOS	37
10.1 ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA	37

10.2 GRAFICAS	39
10.3 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRES	47
BIBLIOGRAFÍA	48

RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes del oriente antioqueño, para llegar a ésta se realizaron visitas a varios de los municipios que conforman esta zona para así poder tomar una muestra. El tipo de metodología utilizado fue exploratorio, el análisis descriptivo y el tipo explicativo; se aplicó entrevistas a un 10% de la población docente que labora en esta zona del país, tomando como datos referenciales varios testimonios, los cuales sirvieron como base para la realización de este estudio. Después de analizar los datos recolectados, se obtuvo como resultado un alto grado de incidencia de factores que afectan la salud mental de los docentes, como son el estrés, el Mobbing, carga mental entre otros. Dado lo anterior considera pertinente una intervención por parte del estado de las condiciones de trabajo, referentes al riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes en el Oriente del departamento de Antioquia.

PALABRAS CLAVES

El síndrome de Burnout, Estrés Laboral, Mobbing, Depresión Laboral, Riesgo Psicosocial

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the psychosocial risk factors to which teachers in eastern Antioquia are exposed. In order to get there, visits were made to several of the municipalities that make up this area in order to take a sample. The type of methodology used was exploratory, descriptive analysis and explanatory type; Interviews were applied to 10% of the teaching population that works in this area of the country, taking as reference data several testimonies, which served as the basis for conducting this

study. After analyzing the data collected, a high degree of incidence of factors that affect the mental health of teachers was obtained, such as stress, mobbing, mental load among others. Given the above, it considers pertinent an intervention by the state of working conditions, referring to the psychosocial risk to which teachers in the East of the department of Antioquia are exposed.

KEYWORDS

Burnout syndrome, Labor Stress, Mobbing, Labor Depression, Psychosocial Risk

INTRODUCCIÓN

El análisis de los factores de Riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes de las instituciones educativa público-privado es enorme, y representa para el área de salud pública un reto importante de mitigación y tratamiento. De ahí que detectar y analizar las causas que movilizan los factores de riesgo psicosocial en docentes de educación público-privado de enseñanza básica y media resulte de capital importancia para el tratamiento del deterioro de la salud mental ocasionada por el estrés, acoso laboral, cansancio mental, exceso de trabajo y poca o baja remuneración, hacen que esto se convierta en un coctel de incertidumbre e inestabilidad emocional que está causando grandes lecciones y conflicto en la comunidad educativa y en el núcleo familiar de los docentes que padecen tales vicisitudes.

Por eso la importancia de esta investigación radica en producir mecanismos de detección, análisis y tratamiento oportuno para aquellos docentes que sufren o puedan llegar a sufrir tales trastornos psicosocial o deterioro de la salud mental. Varios estudios a nivel internacional y nacional evidencian que esta problemática aumenta cada día más es así como la OIT y la OSM define: “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. (1984, p. 3)”.

La OMS define: la salud mental como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» es decir un problema que va más allá de lo que hasta el momento se alcanza a imaginar y que causa un efecto

negativo a mediano plazo en la población docente. El objetivo de este proyecto investigativo es atenuar a través de campañas de concientización el impacto que esto pueda causar al entorno social en las instituciones educativas del Oriente Antioqueño; las cuales no son ajena a los síntomas antes descritos que padecen los docentes. Con esto se pretende reconstruir el tejido social roto por estas situaciones y hacer un llamado a los entes gubernamentales; de modo que se pueda prevenir y mitigar el estrés, el cansancio mental, entre otros, y poder garantizar bienestar a docentes, comunidad educativa y familias de los afectados de las instituciones educativas en el Oriente Antioqueño.

CAPITULO I.

1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

Factores de Riesgo psicosocial que afectan la salud mental y a los que se encuentran expuestos los docentes de secundaria de Instituciones educativas del Oriente Antioqueño.

Factores de Riesgo Psicosocial que afectan la Salud Mental en docentes del Oriente Antioqueño

¿Cuál de las sub-líneas de investigación que ha identificado se articula ese tema y por qué?

Dentro de las sub-lineas de investigación se encuentran las siguientes: promoción, prevención, cultura, educación, innovación, emprendimiento, en seguridad y salud en el trabajo. Después de varias indagaciones a nivel nacional se ha identificado que un 50% de la población docente ha terminado con afecciones de salud mental, ocasionado por la alta carga laboral, estrés y cansancio mental.

Dentro del SG SST, se analizan los FRPS y la salud; porque la salud mental es un componente de esta; en todos los ámbitos donde se desenvuelve la persona. En ese orden, éste estudio, revisará el tema de salud mental en un espacio laboral, en algunos municipios del Oriente Antioqueño.

- **¿Cuáles serían los aportes al conocimiento que haría este proyecto a la sociedad, al programa y a las instituciones o empresas?**

El conocimiento que aporta esta investigación a la sociedad, al programa y a las instituciones educativas del Oriente Antioqueño son:

- 1) Herramientas de análisis y de detección de aquellos factores de riesgos psicosocial al que se encuentran expuestos docentes y administrativos.
- 2) Pautas para comprender las causas que originan el acoso laboral en las empresas y en las instituciones educativas público-privada.
- 3) Publicar en revista académica los resultados de la investigación.
- 4) Realizar conferencias, conversatorios, foros y talleres de prevención de los factores de Riesgo psicosocial en instituciones educativas y empresas del sector productivo.
- 5) Concientizar a las organizaciones educativas sobre el daño que causa el riesgo psicosocial en los docentes, y las consecuencias que éste puede desencadenar cuando no se toman las medidas oportunas de intervención necesarias para tratar casos de este tipo.

CAPITULO II.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La educación desempeña un papel fundamental en el desarrollo social, político, económico y cultural de un país. A través de ella se garantiza la formación de profesionales y personas de bien, que desempeñaran un rol importante en la sociedad; por tal motivo un docente debe cumplir con ciertas competencias básicas como también con unas condiciones óptimas de bienestar, que garanticen que un estudiante pueda adquirir conocimientos válidos con los cuales pueda resolver eventos puntuales de su vida de manera positiva. Encontramos que en nuestro entorno muchos docentes se ausentan de manera repetitiva de sus lugares de trabajo, ya sea por problemas propios de su labor o por afecciones de salud general, sin llegar a identificar la causa de este problema.

El riesgo psicosocial en docentes de instituciones educativas cada día toma más fuerza en nuestra sociedad y en especial en Antioquia, pues están expuestos a estrés, ansiedad,

depresión, acoso laboral por parte de los directivos y las condiciones de trabajo no son las adecuadas. La carga mental para soportar esto demanda mucho capital humano, social y monetario, puesto que a veces la institución educativa y el municipio no cuentan con los recursos necesarios para atender tales demandas. Es así como después de validar esta constatación con personal del sector educativo, encontramos que hoy día dentro de la población docente muchos de estos padecen afecciones en su salud mental, derivadas de diferentes factores que como tal no tienen la respectiva intervención, ya sea por falta de conocimiento por parte de los directivos de las diferentes instituciones o porque no se le da la debida importancia que este tema requiere, ignorando el impacto que las diferentes afecciones derivadas por esta condición causan, no solo al docente sino también a la comunidad educativa en general y a sus familias. De ahí, la pertinencia de esta investigación, porque pone al descubierto la situación de estrés que soportan la mayoría de los profesores de instituciones educativas en lo que tiene que ver con el deterioro de la salud mental, producida por la presión laboral.

¿Cómo determinar las causas de riesgo psicosocial, que afecta la salud mental en docentes de secundaria en el Oriente Antioqueño?

- ¿Como identificar las primeras causas que generan la exposición al riesgo psicosocial?
- ¿Cuáles podrían ser las técnicas que generen espacios seguros y de bienestar laboral para los docentes dentro de la institución?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

- Determinar la existencia de factores de riesgos psicosocial que pueden afectar la salud mental en los docentes del Oriente Antioqueño, en el contexto de la importancia en la gestión de los servicios educativos.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las causas que generan la exposición al riesgo psicosocial en los docentes del Oriente Antioqueño.
- Realizar un estudio sociodemográfico de la población docente, caracterizando el nivel de riesgo psicosocial al que están expuesto.
- Describir el entorno y las relaciones sobre la calidad laboral que se presenta en la enseñanza media del Oriente Antioqueño.

4. JUSTIFICACIÓN

La identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial surge por la necesidad de mejorar el ambiente laboral deteriorado por los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico que influyen en las condiciones laborales de los individuos. Debido a esto se ha evidenciado que la incidencia de las condiciones del trabajo y el estrés son las principales causas de enfermedades profesionales, por lo que ha surgido la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en las empresas; donde las medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo han adquirido importancia en el desarrollo de programas de gestión en prevención del riesgo (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011). Por lo tanto, desde la perspectiva de las organizaciones, el objetivo principal es implementar políticas de calidad que garanticen

salud física y mental a sus trabajadores y el mejoramiento de los espacios físicos. Siendo una característica de las empresas modernas, desarrollar buenas prácticas de salud laboral, mejorar las condiciones laborales, satisfacer y motivar al trabajador, es menester ver estos cambios como un derecho adquirido de los trabajadores que permita el crecimiento y la productividad de la empresa. (Ruiz, García, Delclos, & Benavides, 2006).

En línea con lo anterior, se ha constatado que varios docentes del Oriente Antioqueño están padeciendo afecciones de tipo psicosocial debido a la carga laboral, generando desgaste en la salud, pérdida a veces de la voz, lo cual se vincula al estrés que manejan dentro del aula, desencadenando crisis de ansiedad, depresión y demencia. Pese a estos hallazgos no se han tomado las medidas necesarias para mitigar dichos riesgos. De ahí la importancia y pertinencia de esta investigación, la cual busca analizar y detectar la causa de los factores que originan los riesgos psicosociales en los docentes de esta región. Con esto se pretende que se logren métodos de intervención efectivos para prevenir estos riesgos psicosociales.

CAPITULO III.

5. ESTADO DEL ARTE

5.1.MARCO REFERENCIAL

En el marco del XX Congreso Mundial de derecho del Trabajo y la Seguridad Social se ha contemplado la presentación de ponencias libres referidas a cualquiera de las materias a ser abordadas en el certamen. En este sentido, la ponencia que se presenta se enmarca en uno de los temas centrales del Congreso: Acoso Moral y Sexual en el lugar de trabajo, haciendo especial referencia al caso colombiano. Para abordar la temática se realiza

inicialmente una conceptualización básica; seguidamente se caracteriza la situación del acoso laboral en el país, para presentar a continuación el marco regulatorio, de reciente expedición en Colombia, a través del cual se busca frenar estas prácticas, para realizar luego algunos comentarios sobre las evaluaciones que se ha realizado sobre el impacto de estas medidas en las entidades oficiales, concluyendo con algunas recomendaciones. Esta ponencia corresponde a un avance de investigación del proyecto sobre acoso laboral que hace parte de la línea de investigación en función pública, perteneciente al grupo Sinergia Organizacional; el cual se encuentra avalado por la UPTC y la ESAP, y registrado en categoría C de Colciencias.

El acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación de que un trabajador se vea marginado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar al empleo, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo. Lo más desafortunado es que estas conductas provoquen insolidaridad, silencio cómplice o no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo, con sus compañeros de trabajo y/o su jefe o jefes, resaltando la “ventaja competitiva” de estos últimos con respecto a los subordinados, al hacer parte de una relación asimétrica que privilegia, en muchas ocasiones, los intereses de los patronos en desmedro de quienes con su fuerza de trabajo producen los bienes y servicios necesarios para el desarrollo económico y social. (ESAP, 2018)

“El acoso laboral (*Mobbing*) describe un modo de trato entre las personas. Su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona” (Schallenberg, 2004, p. 21). Este fenómeno presenta la particularidad de que es un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. El contenido y significación de muchos de los comportamientos y actitudes resulta de muy difícil objetivación (Leymann, 1996). Se puede observar que el concepto de violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que intimidan a quien las sufre (Góngora, Labera y Rivas, 2002). Las consecuencias del *Mobbing* pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Sus consecuencias son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social (González, 2000). El acoso es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir el ser humano en situaciones sociales ordinarias, ya que se trata de ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social (Shuster, 1996). Las consecuencias del acoso a nivel laboral se traducen en individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil, asociado al sufrimiento y que no tendrán óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de *mobbing* sería el abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido a las limitadas posibilidades de movilidad laboral. Se conoce que la violencia laboral es una patología universal que preocupa a gobiernos y países en general. De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos internacionales, la OIT y la OMS, entre otros. Estos han producido importantes documentos, que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de atacarla; verbigracia el titulado Directrices marco para afrontar la

violencia laboral en el sector salud, generado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en el que se comienza por plantear lo siguiente: “La violencia en el lugar de trabajo-sea física o psicológica-se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo-que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada-” ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados y en desarrollo. La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones (OIT-OMS, 2002). Pero además de los señalamientos que hace la OIT, es muy importante resaltar que la violencia laboral también es causa de importante morbilidad e incluso mortandad de las víctimas de tal patología.

Antecedentes en docentes

En el ámbito hispanoamericano, la mayor parte de los estudios que se han ocupado del tema de la salud mental de los maestros señala la existencia recurrente de enfermedades de tipo laboral denominadas síndrome de Burnout (o agotamiento) y malestar docente. En Europa, se han desarrollado diversos estudios sobre la afectación a los docentes en su salud mental, y en América Latina se conocen estudios como: *El Trabajo como valor de las sociedades humanas* (2006) y *La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios* (2010), dirigidos por la Universidad Autónoma de Barcelona. Todos los estudios apuntan al padecimiento del síndrome de Bournot en un gran porcentaje de la

población de profesores de todos los niveles educativos, lo que influye de manera directa en su salud física y mental.

En Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor”.(<https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>.)

Existe relación entre el Acoso Laboral y la Depresión

La depresión, junto con la ansiedad, es una de las patologías más comunes entre los empleados que sufren acoso laboral. En Colombia el referente investigativo sobre el tema es el estudio denominado Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, adelantado en el año 2004 por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia, en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas. Resulta de interés comparar estos resultados con el reporte producto de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevado a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000. En resumen expresan lo siguiente: 1) Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual es de 1.3% en Colombia y 2% en Europa. 2) La prevalencia de acoso de Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 % frente a Europa del 9%. 3. De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es transporte (25.1%) 4) Las agresiones físicas provienen principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte,

donde el principal agresor es el compañero de trabajo. 5) El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia 6) El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo. 7) La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral. 8) El acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de salud y financiero. Igualmente, el factor psicosocial con mayor prevalencia asociado al acoso laboral en los cuatro sectores es el denominado compensación (40%) referidos a compromisos laborales que proporcionen garantías contractuales y de reconocimiento económico, a menor compromiso de la relación laboral mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador. Como determinante subjetivo de la violencia en el trabajo el neocriticismo es de mayor prevalencia (12 a 18%) lo cual indica la tendencia a reaccionar con emociones intensas, y desproporcionadas frente a situaciones adversas, concomitantes con la teoría asociada al acoso de baja nacionalización de los conflictos y de comunicación asertiva. XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, reforzando estos preocupantes datos la revista Semana (2004), refiriéndose al ámbito organizacional laboral colombiano, dice que el acoso laboral “es una epidemia silenciosa que ocurre en innumerables empresas donde ocasiona un clima de desmotivación y miedo y muchas veces termina en enfermedad. Se calcula que una de cada 30 personas encaja en la personalidad del maltratador laboral y que uno de cada seis empleados es víctima de este tipo de abusos [...] Es más frecuente que el acoso sexual, pero pasa más inadvertido, en parte porque las víctimas de este maltrato no saben que están siendo abusadas” (p. 74).

Fuente : <http://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>

Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención.

En el ámbito internacional se han desarrollado varias aproximaciones teóricas sobre riesgos psicosociales. Kompier (2003) recoge las siete más influyentes. La escala de evaluación de la salud del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) de Kristensen, Hannerz, Hogh y Borg (2005) está basada en varias de esas teorías, pero no en una en concreto. De hecho, incluye la mayoría de las dimensiones consideradas en las siete teorías revisadas por Kompier (Kristensen, 2010). Esta amplitud conceptual ha sido clave en la elección de este cuestionario para la realización de nuestra investigación. Más en concreto, tal elección viene motivada porque incluye cuatro grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial que cubren el mayor espectro de exposiciones psicosociales postuladas por Karasek (1979), Siegrist (1996) y Johnson y Hall (1994). Estas cuatro grandes dimensiones se conceptualizan en:

1. Exigencias psicológicas del trabajo, con un componente cuantitativo y otro cualitativo, compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda-control de Karasek (1998).
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades, aspectos positivos del trabajo, compatibles con la dimensión del modelo demanda control, considerada también por otros autores, como García de León (2001), Lucas (2007) y Aranda y Aldrete (2007).

3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda-control ampliado por Johnson y Hall (1994).

4. Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible, aunque de manera parcial, con la dimensión de control de estatus (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo esfuerzo compensaciones de Siegrist (1996).

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231349103005.pdf>

Estrés laboral en los docentes de educación básica

El estrés se puede definir como “una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga,” Napione y Williams (como se citó en IEESA, 2013) al “estímulo o demanda que induzca al estado de estrés se le conoce como estresor y puede ser cualquier situación o condición ya sea externa o interna, física o psicológica”.

La docencia es una actividad profesional que genera altas demandas, “es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto, no solo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla,” (IEESA, 2013); dado que para su ejercicio se presentan relaciones interpersonales de diverso orden: con los estudiantes, padres de familia, los colegas (docentes), superiores, adicionalmente a ellos se encuentra la carga laboral, el ejercicio mental de la ejecución de la pedagogía y del cumplimiento de las metas u objetivos (de la política pública); por consiguiente las afectaciones tanto físicas como psicológicas en la población docente tendría a repercutir en sociedad en general por el enfoque social-humanista de la población docente.

<https://es.scribd.com/document/251018319/El-Estres-Laboral-en-Los-Docentes-de-Educacion-Basica-Factores-Desencadenantes-y-Consecuencias>

5.2.MARCO CONCEPTUAL

- **Riesgos psicosociales:** aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.
- **Condiciones de trabajo:** aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **Carga mental:** demanda de la actividad cognoscitiva que implica el trabajo. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de tareas, el apremio de tiempo y la complejidad, volumen y velocidad de la labor
- **Síndrome de Burnout:** síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna manera con otras personas.
- **Mobbing:** acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona en el ámbito laboral.
- **Depresión:** La depresión es un trastorno emocional que causa un sentimiento de tristeza constante y una pérdida de interés en realizar diferentes actividades. También denominada «trastorno depresivo mayor» o «depresión clínica», afecta los

sentimientos, los pensamientos y el comportamiento de una persona, y puede causar una variedad de problemas físicos y emocionales.

- **Estrés Laboral:** es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es **consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente**. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.
- **Salud Mental:** Estado de equilibrio emocional, cognitivo y conductual que permite al individuo desenvolverse de manera responsable en su entorno familiar, social y laboral, así como gozar de bienestar y calidad de vida.
- **Rendimiento laboral:** procesos que en su esencia pretenden evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores.
- **Efectos en la salud:** alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

5.3.MARCO LEGAL

- **Decreto 614 de 1984.** El Literal C del Artículo 2º, 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.** En su numeral 12 del Artículo 10, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.
- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- **Resolución 2646 de 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- **Decreto 2566 de 2009:** Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales que señala en el Numeral 42 del Artículo 1º: las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “labores con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo.
- **Resolución 0652 de 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1616 de 2013:** las Administradoras de Riesgos Laborales, dentro de sus actividades de promoción y prevención deberán generar estrategias, programas o servicios de promoción de la salud mental y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo, el monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

- **Resolución 2404 de 2019:** Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

5.4.MARCO TEÓRICO

- **Factores psicosociales:** El concepto teórico fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo, (Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984). Este tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la Resolución 2646 del año 2008 en la cual se establece que los Factores Psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

<http://prevencionar.com.co/2018/06/29/riesgos-psicosociales-en-la-poblacion-colombiana/>.

- “**Los Factores de Riesgo Psicosocial** corresponden a todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente

relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”. (Nota Técnica Prevención 443 del INSTH). (Martín y Pérez, 1997).

- **Los Riesgos Psicosociales** “son aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”. (Agencia Europea de Seguridad y Salud).
- **La depresión:** es una enfermedad común entre la población colombiana. Los datos de la reciente Encuesta Nacional de Salud Mental muestran que es uno de los cinco factores principales asociados a ausencias del trabajo y baja productividad; de hecho, en una muestra de 108 personas con depresión mayor y distimia (depresión crónica) de diferentes regiones del país, se encontró que el 60 % de ellas presentaron ausentismo en el último mes (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015). Además, la depresión es un factor de riesgo para sufrir otras enfermedades médicas o empeorar los desenlaces médicos de los individuos con enfermedades comórbidas.

A menudo las personas con depresión también experimentan preocupaciones constantes que les producen ansiedad, y esta a su vez puede ocasionar síntomas físicos como dolor, palpitaciones cardiacas o molestias abdominales (Ministerio de Salud y Protección Social - Colciencias, 2013).

La presencia de síntomas tales como: poca energía, fatiga, problemas de sueño o apetito, estado de ánimo triste o ansioso en forma persistente, irritabilidad, falta de interés o de placer en actividades que solían ser interesantes o placenteras, múltiples

síntomas inespecíficos sin causa física definida (por ejemplo, dolores y malestares, palpitaciones, aletargamiento) y de dificultades para llevar a cabo sus actividades. No obstante, puede ocurrir que, por el contrario las personas con depresión estén sobre implicadas en el trabajo para neutralizar sus sentimientos de tristeza, incapacidad y culpa, con lo cual los síntomas pasarán desapercibidos durante algún tiempo (Mingote-Adán et al., 2009).

Desde 1998, Colombia cuenta con una política de salud mental que se ha venido ajustando, según lo establecido en la Política de Atención Integral en Salud (Pais) y los resultados de la Encuesta Nacional de Salud Mental de 2015.

En este momento se está preparando un documento Conpes sobre el particular, que tiene cuatro ejes: promoción de la salud mental y la convivencia social; prevención y atención integral de los problemas y trastornos mentales; prevención y atención integral de los trastornos asociados al consumo de sustancias psicoactivas, y atención psicosocial a poblaciones vulnerables. En el contexto regional, a Colombia no le fue tan mal en el informe de la OMS. En América Latina, Brasil es el país con mayor prevalencia de depresión, con 5,8 por ciento, seguido de Cuba (5,5) y Paraguay (5,2). Chile y Uruguay tienen el 5 por ciento; Perú, 4,8, mientras que Argentina, Costa Rica y República Dominicana muestran, igual que Colombia, un 4,7 por ciento.

- **El Burnout:** es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado o exhausto por el trabajo. Corresponde a un cuadro clínico que fue inicialmente descrito por Herbert Freudenberger¹ en 1974, luego de observar que después de un periodo de tiempo (generalmente después de un año de trabajo), jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de Nueva York, acusaban cansancio (pérdida

progresiva de energía), desmotivación y falta de interés en el trabajo, volviéndose menos sensibles, poco comprensivos, intolerantes y con un trato distante (en ocasiones agresivo o cínico) hacia las personas que estaban bajo su cuidado.

Para describir el cuadro, Freudenberger utilizó el término de burnout, palabra empleada en esa época para describir a los atletas que no conseguían los resultados esperados pese al esfuerzo realizado (Länge, 2003).

Posteriormente Maslach y Jackson incorporaron este término para describir el proceso paulatino de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, 1. Psicólogo estadounidense nacido en Fráncfort en 1927.

Fue uno de los primeros en describir los síntomas de agotamiento profesional y llevar a cabo un amplio estudio sobre el burnout. Murió en Nueva York en 1997. 8

1. Introducción que puede ocurrir entre individuos que tienen contacto, responsabilidad e interacción directa con las personas (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

El síndrome de burnout o de agotamiento laboral es entendido entonces como una respuesta al estrés laboral crónico, que tiene consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada, y baja realización/logro profesional o personal (Martínez, 2010).

El agotamiento emocional consiste en la sensación de desgaste, sobreesfuerzo físico, agotamiento y fatiga (sensación de ya no poder dar más de sí mismo), que resulta del contacto continuo con personas a las que hay que atender en condiciones no ajustadas al trabajador (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010).

La actitud fría y despersonalizada en el trato se evidencia por sentimientos, actitudes y respuestas negativas distantes, irónicas y frías hacia otras personas (insensibilidad), especialmente hacia los clientes y usuarios. Generalmente la actitud fría y despersonalizada se acompaña de irritabilidad, pérdida de motivación hacia el trabajo y reacciones de distancia, cinismo y hostilidad, tanto hacia los beneficiarios como hacia sus compañeros de trabajo.

La baja realización/logro profesional o personal se caracteriza por la tendencia a evaluarse negativamente como consecuencia de la sensación a sí mismo y hacia el trabajo, pérdida de interés, baja autoestima, aislamiento en la tarea, sensación de incompetencia personal, irritabilidad, descontento consigo mismo y reducida satisfacción con los logros laborales.

Incapacidad para soportar la presión y baja autoestima que termina afectando las relaciones personales y profesionales (Quiceno y Vinaccia, 2007).

“Entre los factores predisponentes encontramos:

- a) Factor laboral: Los salarios bajos, inestabilidad laboral, amenaza de mala praxis, sobre-exigencias, ambigüedades de los fines y objetivos de la institución.
- b) **Factores individuales:** Baja autoestima, poca comunicación con bajo umbral de tolerancia hacia la frustración, falta de motivación para ejercer la profesión, inexperiencia, adictos al trabajo, desinterés por el tiempo libre, imposibilidad de disfrutar de la tarea, falta de flexibilidad y adaptabilidad creativa.
- c) **Relaciones interpersonales:** Falta de comunicación clara y flexible en el ambiente laboral y personal, liderazgo con autoritarismo no con autoridad, ausencia de redes de apoyo social (colegas, amigos, familia), trabajo individual en lugar de trabajo en equipo.

d) **Factores extralaborales:** Los factores extralaborales a los que están expuestos los docentes se pueden representar en la utilización de su tiempo libre, los medios y tiempos de desplazamiento, el entorno familiar y comunitario, las características de la vivienda, el acceso a la salud y en general a todos los aspectos ajenos a su profesión, que en mayor o menor medida afectan el estado mental de los trabajadores.

e) **Naturaleza de la tarea:** El trabajo directo con los pacientes y su familia que demandan exigencias emocionales, el contacto permanente con el sufrimiento la enfermedad y la muerte, el volumen de trabajo y las presiones para realizarlo, luchas profesionales por jerarquización y reconocimiento”²

“Las investigaciones en Colombia acerca del síndrome de burnout se realizan en diferentes profesiones y poblaciones, dentro de las comunes se relacionan las investigaciones de Quiceno y Vinaccia (2007) las cuales han evaluado el fenómeno en el personal sanitario del Hospital Militar de Bogotá, en auxiliares de enfermería de una clínica de Medellín, en médicos internos y residentes del Hospital Universitario de Cali, en docentes, enfermeros fonoaudiólogos y médicos en diferentes ciudades del país. A continuación, se mencionan algunos estudios realizados en Colombia según Ayala, Otalvaro y Rúa (2016) en docentes del Colegio de la institución educativa del Concejo Municipal de Itagüí de la ciudad de Medellín, con el fin de describir los factores relacionados con el síndrome de burnout; la muestra poblacional es de 47 participantes, los resultados indicaron la presencia de burnout en esta población; siendo ligeramente por encima de la media. Asimismo, las investigaciones realizadas por Olaya (2015) en los docentes distritales de la localidad de Usme en la ciudad de Bogotá; este estudio se realizó

con el fin de identificar las variables intervinientes para la presentación del Síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional; la muestra objeto de estudio corresponde a 50 participantes, obteniendo como resultado; 12% de los docentes presentan síndrome de burnout y 88% presentan ausencia del síndrome de burnout.”3.

La salud mental en Colombia: La encuesta realizada del Consorcio Internacional de Epidemiología Psiquiátrica, un trabajo integrado de la Organización Mundial de la Salud (OMS), *Harvard University*, *University of Michigan* y 38 países, que usaron métodos y procedimientos uniformes para seguir las mismas reglas de análisis, genera información que es una fuente invaluable para los tomadores de decisiones y todos los interesados, tanto de los dominios de la salud pública como de la salud mental, y Colombia aporta datos e información para este gran esfuerzo conjunto a nivel internacional. Según el Estudio Nacional de Salud Mental, Colombia, 2003, el 40,1 % de la población colombiana entre 18 y 65 años ha sufrido, está sufriendo o sufrirá alguna vez en la vida un trastorno psiquiátrico diagnosticado. De estos, se detecta el 16 % en el último año y el 7,4 %, en el último mes. Los trastornos de ansiedad encabezan la lista (19,5 %); luego siguen los trastornos del estado de ánimo (13,3 %), los trastornos por control de impulsos (9,3 %) y los relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas (9,4 %)(1).

Al comparar la prevalencia de los trastornos mentales en Colombia con otros 14 estudios homólogos de otros países desarrollados y en desarrollo, se encuentra que Colombia ocupa los cinco primeros puestos en algunas enfermedades mentales: segundo puesto en el trastorno por control de impulsos, cuarto puesto en los trastornos de ansiedad y en los relacionados con el consumo de sustancias

psicoactivas como en cualquier otro trastorno (trastorno de ansiedad de separación en la infancia, trastorno por déficit de atención, trastorno de conducta, trastorno negativista desafiante, trastorno de ansiedad de separación del adulto y bulimia nerviosa) y el quinto puesto en los trastornos del estado de ánimo.

La salud mental es fundamental para la salud pública y hay muchas razones para que sea así: los trastornos mentales son frecuentes, afectan a dos de cada cinco personas adultas en nuestro país, ningún nivel socioeconómico o área geográfica es inmune a ellos, son costosos tanto económica como emocionalmente para la persona, la familia y la sociedad, y la coexistencia de enfermedades físicas y trastornos mentales es muy frecuente.

<https://revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/2214/2317>

CAPITULO IV

6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

6.1. Tipo de investigación.

Es exploratorio, este tipo de estudio se realiza para conocer el tema a tratar y nos permite familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos; el análisis descriptivo esta nos ayuda a especificar la realidad de las situaciones a investigar; y el tipo explicativo este busca encontrar las razones o causas que originaron la situación analizada, su objetivo principal es se trata de explicar el porqué, el para qué y el cómo se da las condiciones de la investigación explorativa.

<https://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>.

6.2. Diseño del estudio

El estudio corresponde a un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal, estructurado por fases:

Diseño de la Investigación

Antecedentes, Estado del Arte

Aproximación al Problema de Investigación

Construcción Teórica

Definición de Objetivos

Formulación del problema de investigación

Diseño de los instrumentos

Selección de unidad de análisis/unidad de trabajo

Aplicación de la Guía temática para entrevista

Trabajo de campo

Análisis e interpretación

Informe final de investigación

Socialización de Resultados

Fuente: Agudelo 2014

6.3.Área de estudio.

Municipios del Oriente del Departamento de Antioquia, instruido en el servicio educativo, específicamente de enseñanza básica y Secundaria

Criterios de selección.

La población docente objeto del estudio se seleccionó por motivos de acceso a la información, dado a varios testimonios, vivencias y experiencias por parte de estos, despertando el interés por indagar e investigar la raíz del problema como aporte significativo al proyecto de investigación.

6.4.Método de investigación.

El método de investigación es inductivo en la medida que el proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares, con el propósito de llegar a

conclusiones e indicios generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observada, según Méndez, (1995).

6.5.Población y muestra

El campo de la docencia está conformado por docentes de ambos sexos, de distintas edades, que desempeñan sus funciones académicas en 3 instituciones ubicadas al Oriente del departamento de Antioquia, lo cual equivale a 150 personas. Donde el 70% de la población muestra son mujeres entre 30 a 45 años y el 30% son hombres entre 30 a 50 años.

Se realizan encuestas y se logra entrevistar al 70% del personal docente el cual revela datos significativos para la presente investigación.

CAPITULO V

7. ANÁLISIS DE DATOS RECOLECTADOS

Se elabora encuesta sobre el estrés y otros riesgos psicosociales, sus causas externas, internas y sus efectos en la salud a un grupo de docentes de varios docentes del Oriente Antioqueño, que llevan de 3 a 6 años ejerciendo su labor. Al conversar de cerca con cada uno de ellos, muchos no tenían claro que era el riesgo psicosocial, los efectos y consecuencias de este; es muy alarmante la situación por la que día a día pasan; al hablarles sobre las pausas activas, y actividades para disminuir el estrés y mejorar la depresión, mostraron gran interés y se comprometieron a ejecutar estas actividades.

Al analizar los resultados de estas, muestran que el nivel de riesgo al que están expuestos estos docentes se presenta principalmente dentro del entorno laboral, si bien aún las secuelas físicas no son muy visibles, si siguen con esta alta exposición al estrés, acoso

laboral, carga mental entre otros riesgos de origen psicosocial, los efectos en su salud física y mental serán cada vez peores.

8. CONCLUSIONES

Después de haber descrito y analizado los hallazgos encontrados en la investigación de campo que se realizó para identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan la Salud Mental en docentes del Oriente Antioqueño, se concluye:

- ✓ El maltrato verbal, psicológico y físico que padecen algunos docentes por parte de ciertos directivos; así como el endeudamiento, el estrés laboral, las preocupaciones que genera la inestabilidad laboral, son en gran medida los factores de riesgo psicosocial que favorece la afectación de la salud mental en docentes del oriente antioqueño.
- ✓ Asimismo, el acoso laboral, sexual, la violencia física y verbal en los lugares de trabajo perpetrado por los directivos, y en casos muy esporádico por los compañeros de trabajo se convierten en el combustible que contribuye en el aumento del daño de la salud mental.
- ✓ Las denuncias hechas por las víctimas de acoso laboral y sexual no son atendidas oportunamente, y cuando sucede no surten los efectos esperados, por la lentitud con que opera la justicia en Colombia.
- ✓ Es fundamental la formación y educación de los trabajadores que les permitan conocer la legislación colombiana en materia de protección que ha dispuesto el ministerio de trabajo como herramientas de apoyo para proteger a los trabajadores de acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.

- ✓ Los testimonios narrados por algunos docentes del oriente antioqueño que sufren maltrato psicosocial son desgarradores; pues los efectos colaterales que se desprende de tal situación es preocupante, toda vez que en algunos casos están destruyendo el entorno familiar y social en el que habitan los profesores.
- ✓ Finalmente, podemos decir que la realización de esta investigación nos permitió conocer vía testimonio lo que viven diariamente muchos docentes en su función de educadores, fue una experiencia traumática, pero a la vez positiva porque aprendimos mucho en este camino investigativo.

9. RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones puntuales que se hacen son:

- ✓ Delimitar el tema a una institución en específico del oriente antioqueño.
- ✓ Los testimonios de las entrevistas que se realizaron a los profesores se pudieran divulgar para que el trabajo no se convierta simplemente en descripciones, sino en herramienta de denuncias de maltrato y de acoso laboral que sufren muchas personas, de modo que permita realizarse las verdaderas transformaciones.
- ✓ Colaboración económica por parte de la universidad para la realización del trabajo de campo.
- ✓ Intervención por parte del estado en las condiciones de trabajo referentes al riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes en esta zona del país.

10. ANEXOS**10.1 ENCUESTA SOCIODEMOCRÁFICA**

<i>NOMBRE COMPLETO</i>	
<i>CARGO</i>	
<i>FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO</i>	
<i>N° C.C.</i>	

Señor trabajador responda marcando con una (x), se le recuerda que solo debe marcar una vez, no tachones, no enmendaduras.

1. EDAD

- a. Menor de 18 años
- b. 18 – 27 años
- c. 28 – 37 años
- d. 38 _ 47 años
- e. 48 años o más

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a) /Unión libre
- c. Separado (a) /Divorciado
- d. Viudo (a)

3. SEXO

- a. Hombre
- b. Mujer

4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 – 3 personas
- c. 4 – 6 personas
- d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista/ Maestro

6. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

7. USO DEL TIEMPO LIBRE

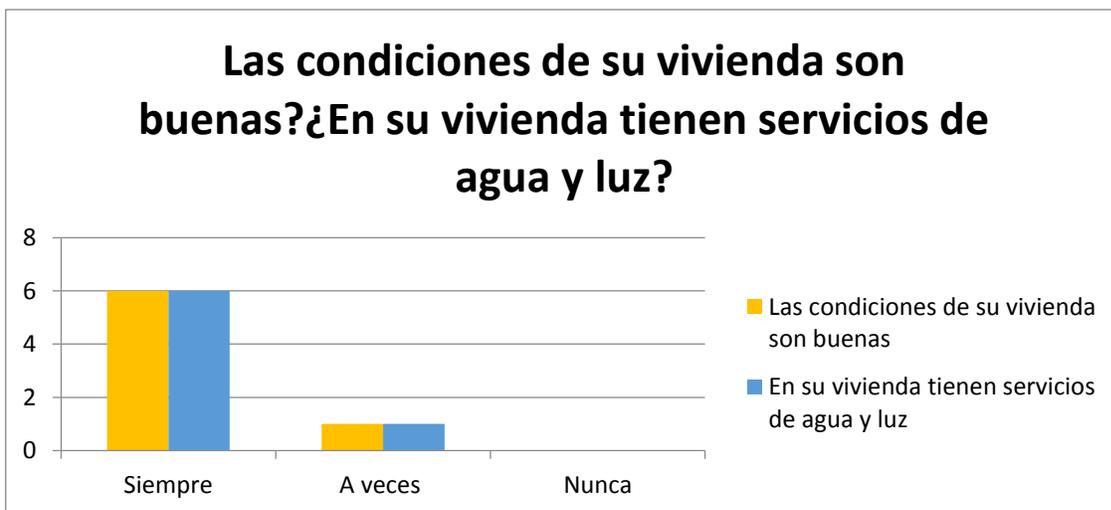
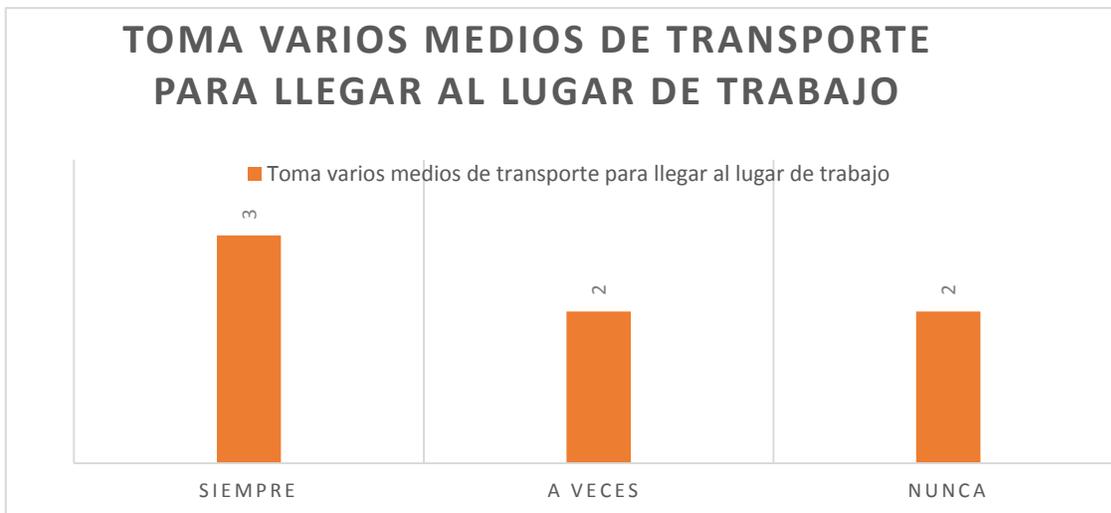
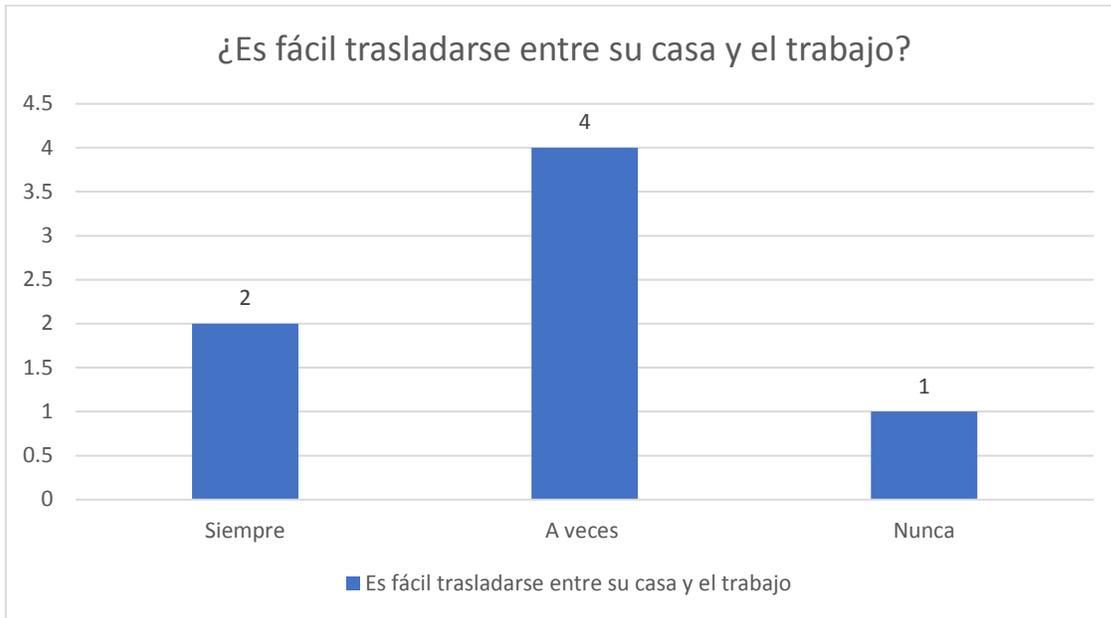
- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio

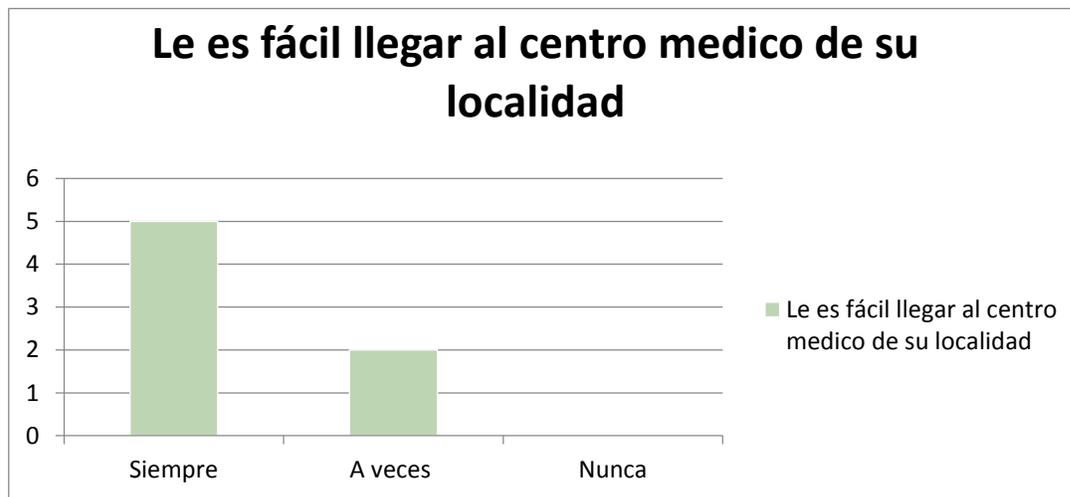
8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.

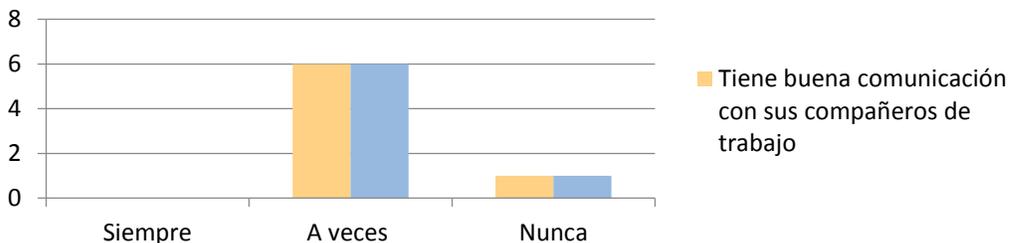
e. Ninguno	e. Más de 7 S.M.L.
9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA ACTUAL	
a. De 3 a 6 meses	a. Menos de 1 año
b. De 6 meses a 1 año	b. De 1 a 5 años
c. De 1 a 3 años	c. De 5 a 10 años
d. De 3 a 5 años	d. De 10 a 15 años
e. Más 5 años	e. Más de 15 años
10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	
11. TIPO DE CONTRATACIÓN DE	
12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA	
a. Contrato a Término indefinido	a. Vacunación
b. Contrato a Término Fijo	b. Salud Oral
c. Contrato por obra / labor	c. Exámenes de laboratorio y otros
	d. Exámenes médicos anuales
	e. Ninguna
13. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD	
14. FUMA	
a. Si	a. Si
b. No	b. No
CAUSA: _____	Promedio Diario: _____
_____	_____
_____	_____
15. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS	
16. PRACTICA ALGUN DEPORTE	
a. NO	a. NO
b. SI	b. SI
___ Semanal	CUAL _____
___ Quincenal	
___ Mensual	
___ Ocasional	
FRECUENCIA _____	

10.2 GRAFICAS

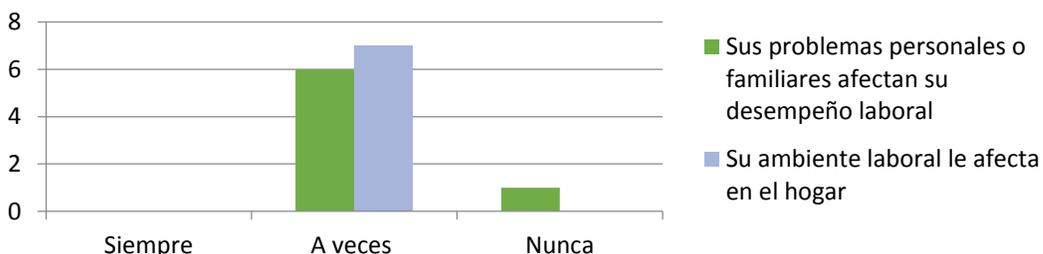




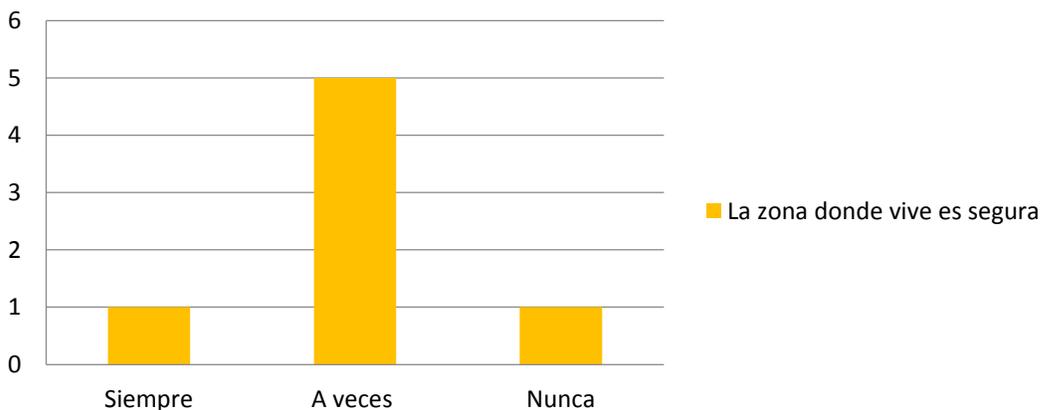
Tiene buena comunicación con sus compañeros? Sus superiores y compañeros estan dispuestos a escucharlo cuando tiene problemas en el trabajo?

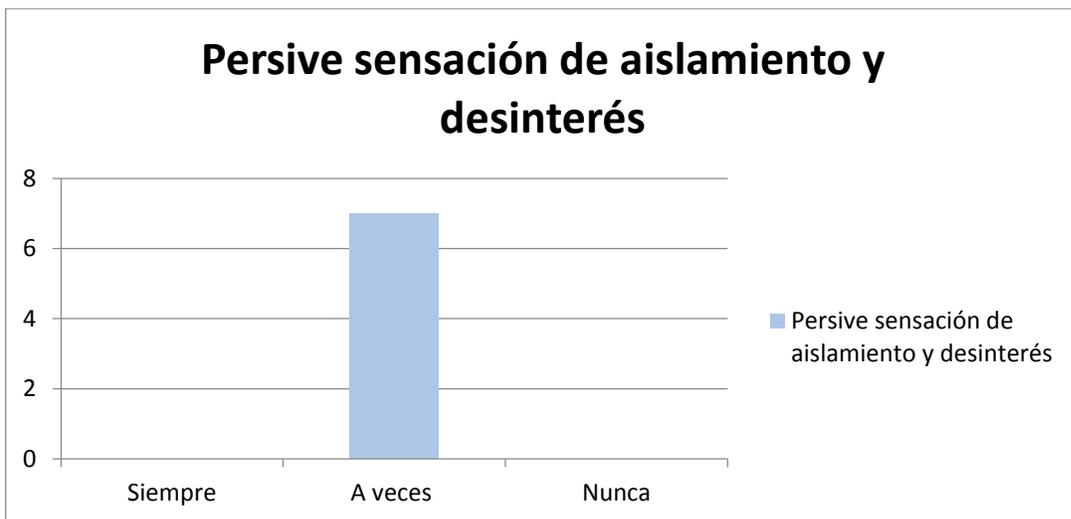
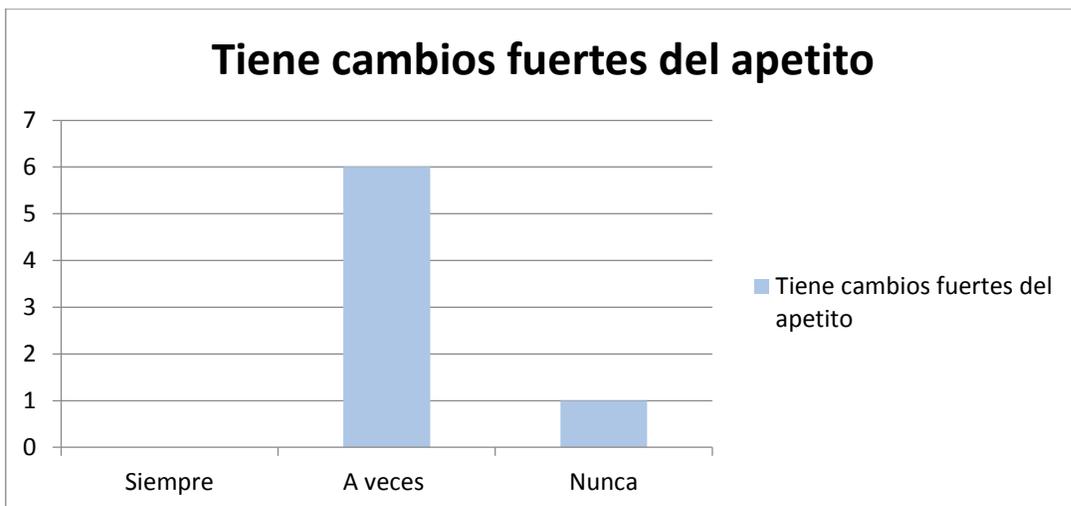
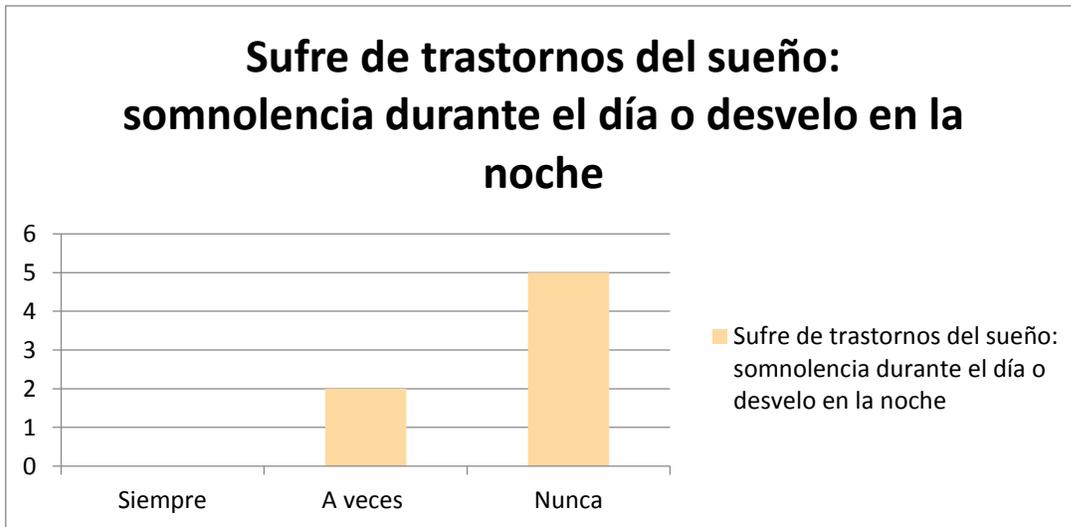


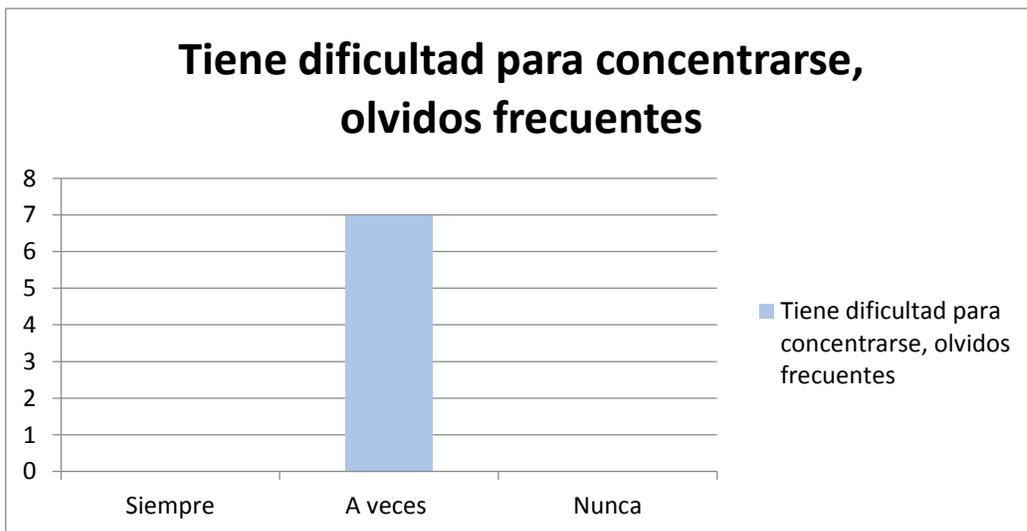
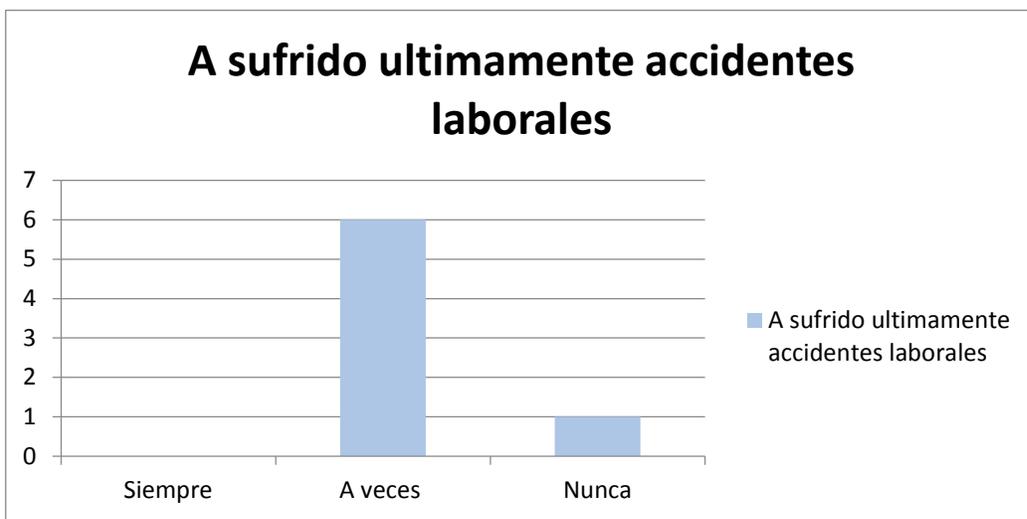
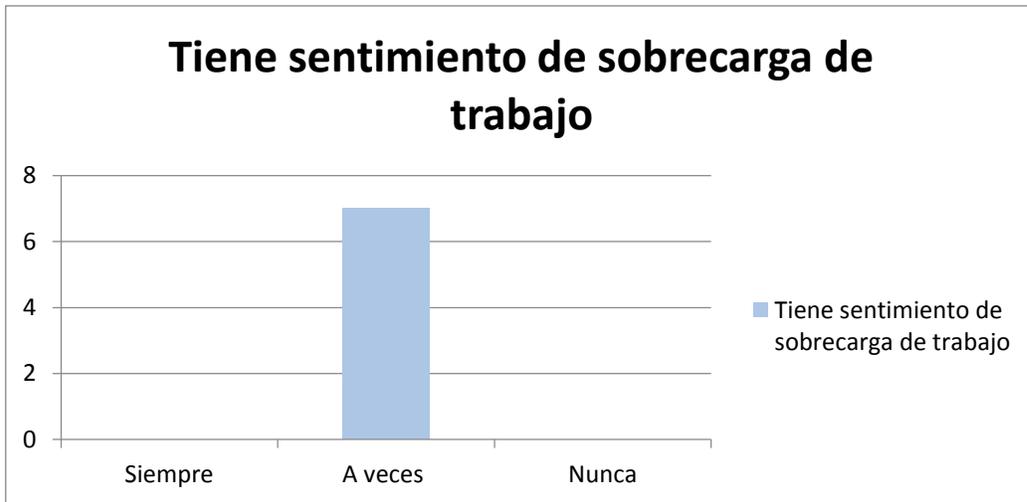
¿Sus problemas personales afectan su desempeño laboral?¿su ambiente laboral le afecta en el hogar?

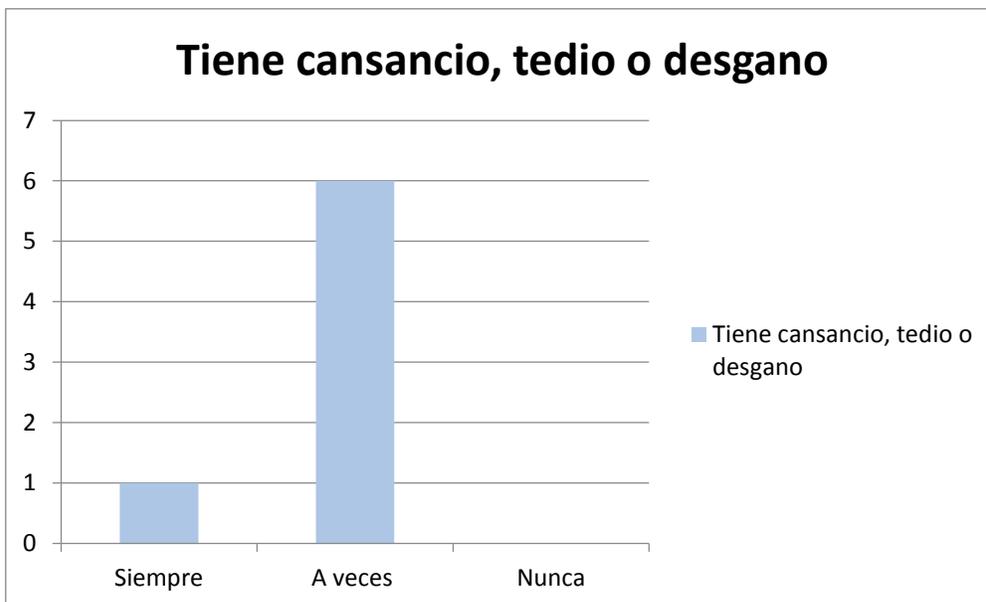
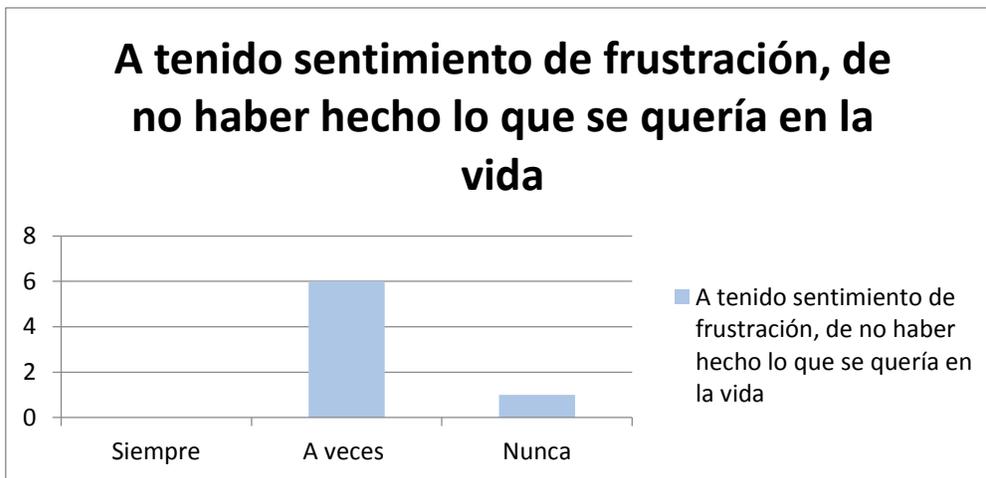
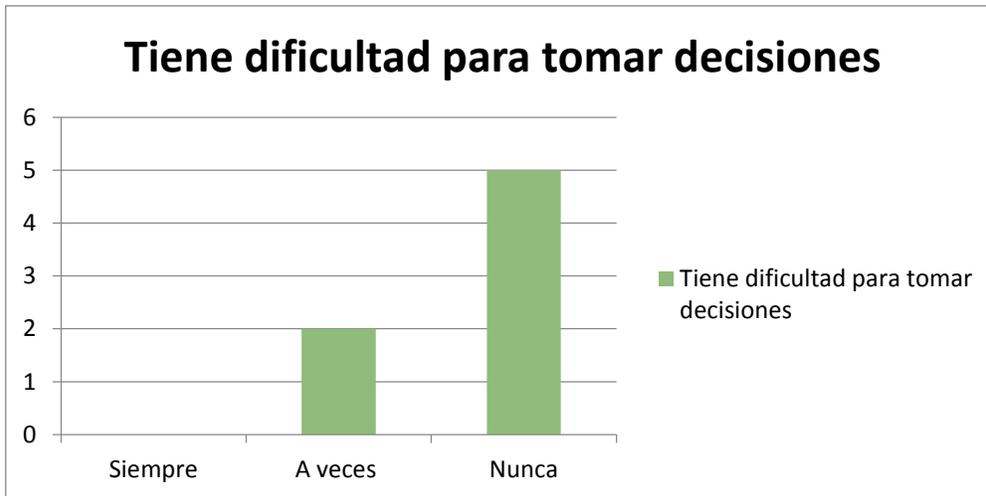


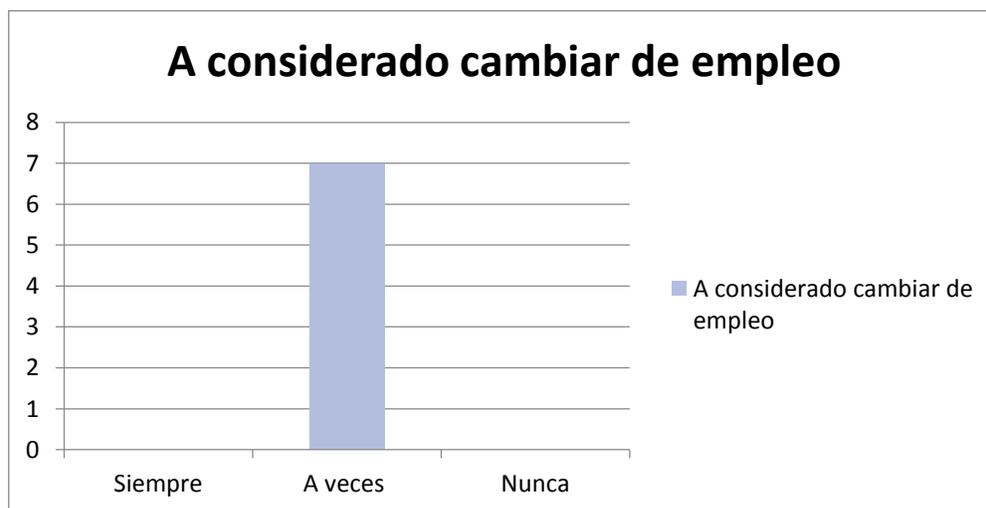
La zona donde vive es segura

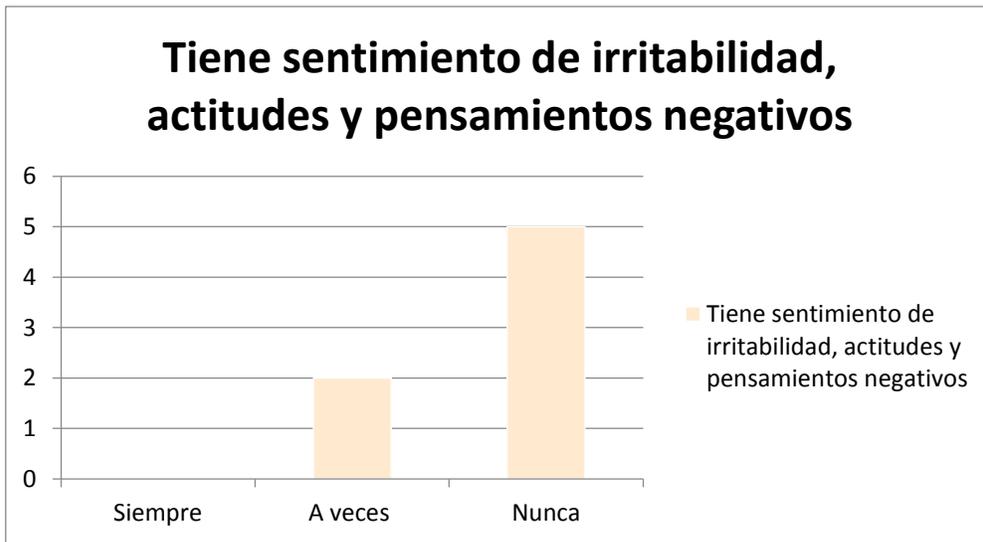
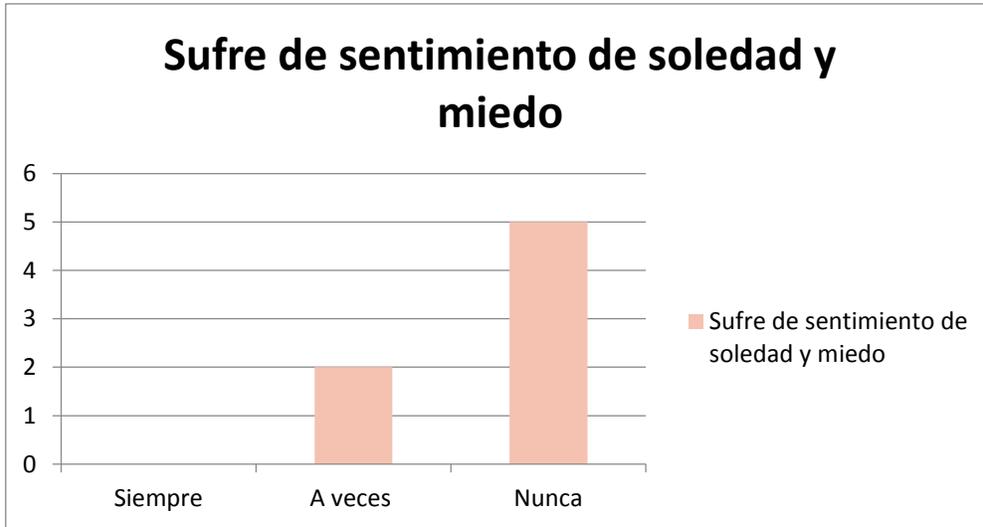












10.3 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS				
Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.				
		Siempre	A veces	Nunca
1	Es fácil trasladarse entre su casa y el trabajo	x		
2	Toma varios medios de transporte para llegar al lugar de trabajo			x
3	Pasa mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo			x
4	La zona donde vive es segura	x		
5	Le es fácil llegar al centro medico de su localidad	x		
6	Las condiciones de su vivienda son buenas	x		
7	En su vivienda tienen servicios de agua y luz	x		
8	Las condiciones de su vivienda le permiten descansar cuando lo requiere	x		
9	Le queda tiempo para actividades recreacionales		x	
10	Tiene tiempo suficiente para descansar		x	
11	Tiene tiempo para atender sus asuntos personales y del hogar		x	
12	Tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo		x	
13	Sus compañeros y superiores están dispuestos a escucharlo cuando tiene proble en el trabajo		x	
14	Sus problemas personales o familiares afectan su desempeño laboral		x	
15	Su ambiente laboral le afecta en el hogar		x	
16	El dinero que gana es suficiente para los gastos en el hogar		x	
17	En su hogar tiene deudas difíciles de pagar		x	
18	Sufre de trastornos del sueño: somnolencia durante el día o desvelo en la noche			x
19	Tiene cambios fuertes del apetito		x	
20	Persive sensación de aislamiento y desinterés		x	
21	Tiene sentimiento de sobrecarga de trabajo		x	
22	Tiene dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes		x	
23	A sufrido ultimamente accidentes laborales			x
24	A tenido sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida			x
25	Tiene cansancio, tedio o desgano		x	
26	A considerado no asistir al trabajo		x	
27	Posee bajo compromiso o poco interés con lo que se hace			x
28	Tiene dificultad para tomar decisiones			x
29	A considerado cambiar de empleo		x	
30	Sufre de sentimiento de soledad y miedo			x
31	Tiene sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos			x

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, G.F. y González, Z.M. (2008). Agotamiento profesional (burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado. Trabajo presentado en el 2.º Foro de las Américas sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo, Guadalajara, México. Disponible en: [http:// factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/arias-gonzalez.pdf](http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/arias-gonzalez.pdf).
- Avargues, M. L., Borda, M. y López, A. (2010). Condiciones de trabajo, burnout y síntomas de estrés en la universidad: validación de un modelo estructural sobre el efecto mediador de la competencia personal percibida. *Psicología Conductual*, 18, 317-341.
- Carbay, M.I., Benedetti, A., Paoloni, P.C., Senn, S. y Wehbe, P. (2001). Salud mental y educa- (2001). Salud mental y educa Salud mental y educación superior. Malestar docente. Ponencia presentada en el Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 1-4 de agosto, 2001. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del trabajo (ASET). Recuperado 05/02/2012 de: <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/CRABAY.PDF>
- Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O. Felipe (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.
- Díazgranados, S.; González, C.; Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de estudios sociales*, 11.
- Duque, A. (2005). Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los Trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira, 2003. *Redde Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 7 (10), 64- 68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2390/239017675009.pdf>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2012). Herramientas de Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Sector Educativo. *Revista Salud Laboral Escuela*. No1. febrero.
- Galdeano, H., Godoy, P., & Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Prevención de riesgos laborales*, 174-180.
- Gobierno de Navarra (2011). Riesgos por carga física o mental de trabajo. Navarra: Instituto Navarra de Salud Laboral.

- Hernández, R., Fernández, C. & Bautista, M. (2014). Metodología de la investigación, 6 ta edición. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Karasek, R. (2000). “El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos”. En: Sauter, S.L., Murphy, J.H. y Levi, L. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo: Factores Psicosociales y de Organización. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
- Martínez, J. F., & Sarrate, J. (Octubre de 2014). Impacto socioeconómico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales. Seguridad y salud en el trabajo (79), 31-52.
- Molinero E, Cortés I. Identificación de factores de riesgo del entorno de trabajo en un instituto de enseñanza secundaria. Arch Prev Riesgos Labor. 2005;8(1):38-45.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L. (2000). La evaluación del estrés docente y el burnout del profesorado: el CBP-R. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Ome, A. (2013). El Estatuto de Profesionalización Docente: Una primera evaluación. Recuperado de http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-Estatutode-Profesionalización-Docente-Abril-2013-cuaderno_final_6Apr2013.Pdf
- Organización Mundial de la Salud (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Pacheco Reyna L, Jiménez Planas P, De la Iglesia Huerta A. Estudio médico-descriptivo de la depresión en el ámbito laboral. Salud y Trabajo. 1990; 82: 31-36.
- Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391
- Salanova, M. (2009). Psicología de la salud ocupacional. España: Editorial Síntesis, S.A
- Sánchez, M. y Mantilla, M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes Universitarios. Revista Venezolana de Ciencias Sociales, 9 (001) (pp. 140-162). Recuperado
- Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3ª Ed. Editorial Masson.

- Universidad de Antioquia. Colombia 2 Ruiz, Carlos, García, Ana M., Delcos, G. Benavides, Fernando (2006).