

**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN DOCENTES DE UN COLEGIO NO OFICIAL EN LA CIUDAD
DE BOGOTÁ**

YENNY CLEMENCIA MONROY SOSA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTÁ
2020

**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN DOCENTES DE UN COLEGIO NO OFICIAL EN LA CIUDAD
DE BOGOTÁ**

YENNY CLEMENCIA MONROY SOSA

Director: Oscar Darío Salamanca

(Asesor disciplinar)

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTÁ
2020

DEDICATORIA

A Juan Alejandro.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	12
1.1 Pregunta de investigación.....	13
2. Objetivos.....	13
2.1 Objetivo general.....	13
2.2 Objetivos específicos.....	13
3. Justificación	14
4. Marco de referencia	16
4.1 Marco teórico.....	16
4.2 Antecedentes.....	19
4.3 Marco Legal	22
5. Metodología.....	23
5.1 Enfoque.	23
5.2 Población.....	24
5.3 Instrumentos.....	25
5.4 Procedimientos.....	29
5.5 Análisis de información.....	30
5.6 Consideraciones éticas.....	30
6. Resultados	31
7. Conclusiones	37
8. Recomendaciones.....	38
9. Referencias Bibliográficas.....	39

Anexos

Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23” de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998).

Lista de Tablas

Tabla 1. Ítems por cada factor de estrés laboral

Tabla 2. Niveles de estrés de acuerdo al instrumento de la OIT-OMS

Tabla 3. Categorías de respuesta cuestionario s20/23

Tabla 4. Ítems por cada factor o variable de satisfacción laboral

Lista de fichas

Ficha 1. Diseño de la escala de estrés laboral de la OIT- OMS

Ficha 2. Diseño del cuestionario s20/23

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Resultados totales de la escala de estrés OIT-OMS

Gráfica 2. Resultados por variable en a escala de estrés de la OIT-OMS

Gráfica 3. Niveles totales de satisfacción en el cuestionario s20/23

Gráfica 4. Puntajes totales por variables del cuestionario s20/23

Gráfica 5. Puntajes de la variable participación en el cuestionario s20/23

Resumen ejecutivo

Esta investigación tuvo como objetivo principal el diagnosticar los niveles de estrés y satisfacción percibidos en los docentes de una muestra seleccionada pertenecientes a una institución educativa no oficial que cuenta con una planta de 15 educadores analizando la medida del estrés y las variables vinculadas a la satisfacción laboral.

Tales objetivos se cumplieron mediante una metodología de tipo mixto en la que se desarrolló la aplicación de encuestas descriptivas que fueron analizadas estadísticamente para la obtención de resultados a partir de una escala de frecuencia propuestas en los instrumentos escala de estrés elaborado por la OIT – Organización Internacional del Trabajo y la OMS – Organización Mundial de la Salud y una escala de intervalos propuesta en el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998)

Como resultado, se encontró que en efecto, existen diversos niveles de estrés en todos los integrantes de la muestra que se vincularon a los ítems relacionados con el respaldo de equipo de trabajo y el clima organizacional; adicionalmente, se encontraron bajos niveles de satisfacción en los ítems referentes a la participación en la toma de decisiones. Tales resultados nos llevan a reconocer el alto nivel de incidencia que ostenta el componente psicosocial y convivencial en el desarrollo laboral de la muestra.

Se reconoce la importancia del desarrollo organizacional al interior de la institución a la que pertenece la muestra recomendando intervención y mejora de los recursos al interior de la organización como el trabajo en equipo, el estilo de liderazgo y la participación en la toma de decisiones de la institución.

www.uniminuto.edu

Palabras clave: Personería jurídica: Resolución 10245 del 4 de agosto de 1990-MEN estrés laboral, satisfacción laboral, docencia.

Abstract

The main objective of this research was to diagnose the levels of stress and satisfaction perceived in the teachers of a selected sample belonging to an unofficial educational institution that has a staff of 15 educators analyzing the measure of stress and the variables related to job satisfaction. . For this purpose, the stress scale instruments developed by the ILO - International Labor Organization and the WHO - World Health Organization and an interval scale proposed in the Job Satisfaction Questionnaire S20 / 23 (Meliá and Peiró, 1998) were used.).

As a result, it was found that in fact, there are different levels of stress in all the members of the sample that were linked to the items related to the support of the work team and the organizational climate; Additionally, low levels of satisfaction were found in the items referring to participation in decision-making. Such results lead us to recognize the high level of incidence that the psychosocial and coexistence component has in the work development of the sample.

Key words: work stress, job satisfaction, teaching.

Introducción

La gestión de los recursos humanos resulta algo impredecible y por lo general se desvincula de los escenarios educativos por carecer de los sentidos empresariales y organizacionales en los que esta ha sido mayoritariamente contextualizada, no obstante, los docentes de las instituciones educativas se enfrentan a variables que generan un efecto directo sobre su salud impactando en la eficiencia y eficacia del desempeño de su trabajo educativo e impactando en cualidades importantes para su labor como el pensamiento positivo, el autocontrol, la disciplina y pro actividad. Competencias como esta se vinculan con la satisfacción laboral que se puede reflejar en cuadros de estrés.

En el contexto educativo, Buzzetti, 2005 afirma que la docencia es una profesión altamente afectada por síndromes como el de estrés laboral, también conocido como burnout, tal afirmación se vincula con el hecho de que en la docencia se debe contar con una alta disposición al servicio y prestación de ayuda en un contexto que incluye diversas variables de orden sociocultural y económico.

Marrau, 2004 expone también, que en la profesión docente suelen existir varias tareas que deben desarrollarse en casa como revisiones de trabajos o exámenes, preparación de material curricular, entre otros, tal situación implica una invasión en el espacio personal y familiar de lo laboral implicando disminución de los espacios de bienestar personal y familiar y disminuyendo la calidad de vida de los educadores.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se establece que la docencia en Colombia, como profesión, enfrenta variables que generan un efecto directo sobre la salud de sus profesionales, que pueden impactar en la eficiencia y eficacia del desarrollo educativo de miles de estudiantes.

El contexto educativo presenta una serie de demandas a sus actores ya que este se encuentra delimitado por la estandarización de la enseñanza contra la espontaneidad y cultura de los estudiantes; el docente se encuentra entonces, en una situación de doble orden en la que deberá mediar y ser transmisor de saberes buscando construir en sus estudiantes conocimientos y humanidad; esto, sin confrontar el estándar establecido ni la cultura o particularidad de su estudiante. Es posible que dicha confrontación permanente pueda resultar demandante para el educador/a implicando desgaste o algún tipo de manifestación negativa en su ejercer.

Este estudio permitirá determinar el grado de satisfacción laboral del personal que integra una institución educativa en particular y la detección de estrés laboral en ellos y ellas, buscando evidenciar si las delicadas actividades inherentes a la docencia, que revisten gran importancia en el desarrollo de nuestro país, pueden verse afectadas por estos aspectos.

En 1946 la Organización Mundial de la Salud, definió la salud como algo que va más allá de la mera ausencia de enfermedad: un estado de bienestar, físico, mental y social completo (Universitat Autònoma de barcelona, El bienestar del docent: Viurebé educant, 2011 citado por Luisa Güell, 2015 p. 122). Esta definición, para pensadores como Muñoz Adanez (1990), hizo que al aceptar la trascendencia que tiene el trabajo en esta concepción de la salud, se entienda por qué de la creciente inquietud por estudiar la satisfacción laboral, que es uno de los conceptos más antiguos de la psicología del trabajo (Caballero Martínez, 2003, p. 416).

Para Locke (1976), Peiró y Prieto (1996) y Meliá et al (1990), la necesidad de dar una medición de la satisfacción laboral de los trabajadores, representa la forma de conseguir entender cómo se sienten sus empleados, por medio de un sistema de diagnóstico, que además permite conocer la salud de una organización, constituyendo uno de los indicadores fundamentales de calidad de vida laboral (Gargallo Castel, 2008, p. 567).

En investigaciones previas, exposiciones hechas por Begley y Czajka (1993) mencionan que estas escalas han permitido concluir que los individuos con un alto compromiso organizacional no sufren tanto los resultados negativos de la insatisfacción laboral como el estrés y otras afectaciones en su salud física y mental; como aquellos que están menos comprometidos con la organización. Además, una persona con alto nivel de satisfacción tiene actitudes positivas hacia su puesto de trabajo (Lopez-Araujo, Osca Segovia, Meliá y Peiró, 2007, p. 82).

1. Problema

En el ámbito educativo se presentan diferentes retos que los docentes se encuentran llamados a responder; si bien este corresponde a un dialogo mayoritariamente social, el clima organizacional, la satisfacción laboral y el estrés laboral también son problemáticas presentes en este medio; los docentes afrontan altas cargas laborales y otras dificultades de orden social que deben observarse con el fin de garantizar una mejor calidad en la educación.

En diversos estudios como el de Buzzetti, 2005, Silva et al , 2005 se hace un llamado a la revisión de la calidad laboral en el contexto docente haciendo reseña a la demanda que puede suponer para un educador o educadora impartir conocimientos en medio de las particularidades de cada estudiante, el clima en el salón de clase, la disponibilidad de recursos educativos entre otras; esto nos lleva a plantear la necesidad de observar la labor docente en la búsqueda de mejoras a nivel laboral dejando de lado la posible distancia contextual presente entre lo educativo y lo organizacional.

Según Marrau , 2004 Los profesionales que trabajan en el ámbito de educación son una población susceptible y expuesta a riesgo psicosocial y riesgos laborales, todos estos factores pueden implicar una disminución en la presencia de pensamientos positivos frente a la importante labor que esta profesión encara esto sumado a la disminución en la creación de propuestas y estrategias nuevas que enriquezcan el ejercicio o la pérdida del autocontrol generando conflictos con sus colegas o sus estudiantes perjudicando seriamente la misión y deber de una institución educativa.

Se considera de gran importancia tomar en consideración aspectos como la satisfacción y el estrés en los y las docentes ya que como lo plantean Humphrey y Morgeson (2006) estos son un factor determinante en el clima laboral que a su vez, cuenta con importancia en el ejercicio principal docente que es, en últimas, el de ofrecer educación de calidad a niños, niñas y jóvenes.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral y satisfacción que se manejan en la planta docente de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá?

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Determinar cuáles son los niveles de estrés y satisfacción laboral en los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá.

2.1 Objetivos específicos

- Determinar si los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá, se enfrentan niveles de estrés en su ejercicio profesional.
- Hallar cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá.

- Analizar las causas posibles del estrés laboral y la satisfacción en el ejercicio profesional de los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá.

3 Justificación

Con esta investigación se busca analizar cuáles son los principales factores que se encuentran implicados en la aparición de estrés laboral o pérdida de la satisfacción laboral en los y las docentes de una institución educativa no oficial; confirmar si al transcurrir el tiempo se evidencia desgaste físico y mental pensamientos positivos, estrategias, autocontrol, realismo personalidad, espiritualidad en las personas, por cuestiones laborales, sobrecarga laboral, baja motivación, lo que conlleva a que se presenten fallas en el desarrollo laboral y la disminución de la calidad de la educación recibida por los niños y jóvenes que asisten a la institución.

Sin lugar a dudas, la salud ocupacional es un factor esencial en el desarrollo de todas las pautas laborales, en todos los contextos y escenarios en los cuales el personal constituye el centro de todo el funcionamiento de la institución. Es relevante que el Área de Talento Humano tenga en cuenta todo lo referente al bienestar de los trabajadores y el clima laboral; dejando de lado cualquier distancia posible entre lo educativo y lo organizacional; en las instituciones educativas oficiales y no oficiales deben existir correctas gestiones de la seguridad y salud de los colaboradores y docentes.

Para que las personas se motiven y se sientan comprometidas con su trabajo; se estima que desde el mismo inicio de contratación no solo debe transmitirse lo relacionado con las funciones del puesto sino que

también es vital dar a conocer las garantías relacionadas con el bienestar laboral y social como parte esencial para el desarrollo profesional y personal.

Es vital buscar eficiencia y satisfacción en los colaboradores, los procesos de capacitación, evaluación de desempeño y conocimiento de la organización deben servir de apoyo en el fortalecimiento de los procesos de bienestar integral. Esta investigación se justifica en la medida que el estrés afecta todo un conjunto; no solo afecta la salud de los y las docentes sino también la seguridad de sus estudiantes llegando incluso a trascender tanto que puede tocar a la familia y una sociedad en general.

Cada vez son más los estudios y programas que atienden este problema que se han convertido de orden público, las organizaciones se esfuerzan por encontrar y desarrollar programas completos de bienestar que permitan una detección temprano de problemas como el estrés para atenderlos con prontitud y no padecer sus nefastos resultados.

La educación es la garantía del desarrollo de una nación por esto, no deben escatimarse los intentos de brindar la mayor calidad de vida a quienes la imparten; docentes sanos son sinónimo de estudiantes que aprenden mejor y esto a su vez, puede repercutir en una sociedad mejor.

4 Marco de referencia

Humphrey y Morgeson (2006) plantean que factores psicosociales como el clima laboral y el apoyo social son de gran importancia a la hora de dialogar sobre recurso humano teniendo en cuenta este se integra a aspectos contextuales y propios del entorno social al que pertenece mediando a su vez lo cultural y tradicional; desde una mirada sistémica, también deben ser considerados a la hora de realizar indagaciones sobre el recurso humano.

4.1 Marco teórico

4.1.1 El recurso humano

Según Bernal (2007) el recurso humano cuenta con gran importancia en la organización ya que es poseedor del conocimiento, que es altamente valioso. Bajo esta afirmación partimos para iniciar la indagación sobre algunas de las teorías más importantes acerca de la satisfacción laboral.

A su vez, Judge, Bono y Locke (2000) plantean la complejidad del trabajo como el nivel de dificultad que presente pudiendo traducir en un desafío positivo o negativo de acuerdo a la situación en que se presente. Pero también mencionan la importancia de los rasgos de la personalidad de un individuo que se vinculan a la búsqueda de metas, intereses y valores.

4.1.2 El estrés laboral

Cano (2002) señala que, "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por

parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

En la actualidad, el estrés laboral es una de las grandes problemáticas de la actualidad. Según Peiró (2001) las experiencias de estrés se producen por diversas situaciones de tipo ambiental o personal que se conocen como estresores; la experiencia del estrés está compuesta por emociones y una serie de neurotransmisores cerebrales que pueden ser, con el tiempo, desencadenantes de patologías disminuyendo a mediano y largo plazo la calidad de vida de las personas.

Peiró (2001) argumenta que cada persona desarrolla un nivel de afrontamiento que en función del éxito y control de la sensación de estrés puede tener diferentes tipos de implicaciones que también se encuentran determinadas por factores de tipo ambiental y emocional, si una persona cuenta con apoyo emocional en el afrontamiento de situaciones de estrés puede presentar una afectación a nivel de salud menor que una persona que no cuente con dicho apoyo. Los diferentes impactos estresores determinan las diversas experiencias del estrés.

El estrés laboral como concepto, nace en la década del 1930 y su enfoque de estudio se centra en a problemas que atañen a los seres humanos, operando dentro de un contexto de organizaciones, siendo un fenómeno que cada vez trae consecuencias que afectan la salud y el buen desarrollo de las actividades laborales y familiares. La magnitud de casos y problemas relacionados con el estrés laboral es cada vez más alto, debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, pues son estas y otras razones por lo que la salud ocupacional se ha convertido en el estudio de la problemática.

4.1.3 La satisfacción laboral

Según Meliá y Peiró (1989) la satisfacción laboral es una dimensión que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo. La satisfacción laboral implica la permanencia de un empleado en la organización y a su vez implica una respuesta eficiente en función de los objetivos estratégicos y productivos.

Se define el concepto de satisfacción laboral como dimensión del hombre que implica lo actitudinal y la construcción de su experiencia y significados en el contexto laboral siendo el resultado de un conjunto de aspectos de orden ambiental y personal integrados a su vez, al quehacer. (Meliá y Peiró, 1989)

La satisfacción laboral es una actitud de bienestar interior que se pone de manifiesto en las percepciones y en la conducta equilibrada del sujeto (Gordillo, 1988 y Padrón, 1994 citado por Caballero, Fernández & García, 2003 p. 203). Este concepto implica una serie de condiciones que otorgan al trabajador algo más que la necesidad de producir.

Existen diferentes miradas del fenómeno de la satisfacción laboral que basan sus determinantes en factores como la motivación, el entorno o las situaciones del día a día; Humprey y Morgeson (2007) consideran que existen factores de índole social y contextual que implican la presencia o no de la satisfacción laboral.

No obstante, se encuentra una mayor afinidad con la teoría de Edwards y Skully (2000) en la que se encuentra una alta correlación entre la motivación y la satisfacción laboral siendo los aspectos motivacionales características que se encuentran en el día a día y surgen de estrategias gerenciales encaminadas a suscitar tal motivación.

Según Lodhal y Kejner (1965), para lograr el mayor acercamiento al concepto de satisfacción laboral se debe tener en cuenta la aproximación multidimensional, que abarca varias dimensiones, siendo las principales: la identificación psicológica hacia el trabajo; que refleja la importancia que el sujeto le atribuye y hasta qué punto lo considera un elemento central en su vida. La segunda dimensión expresa lo que denominan “contingencias desempeño autoestima”, y se refiere al grado en que el desempeño en el trabajo afecta a la autoestima del sujeto.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Según Martínez Selva (2004) ante las situaciones desencadenantes del estrés surge un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración.

Contrario a lo que podría pensarse, el estrés laboral ha sido pregunta y campo de estudio desde hace más de treinta años siendo Farber (1983) uno de los pioneros en el estudio de dicho fenómeno y constructor del concepto de Burnout ofreciendo la definición del mismo como síndrome relacionado

esencialmente con el trabajo en el que se presenta una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido; esta definición sentó un precedente para los estudios realizados hasta la fecha que buscan establecer cómo se hace presente dicha problemática en las organizaciones.

Gil – Monte (2005) ha sido un gran aportante de esta comprensión del burnout y le establece como una forma de acoso psicosocial en el trabajo en la medida en la que este también puede encontrarse inmerso en dicho contexto.

No obstante, Moreno y Peñacoba (1999) propusieron que no necesariamente el síndrome de Burnout o estrés laboral se debe a una alta carga de labores o funciones en un puesto de trabajo; este puede ser relacionado mayoritariamente a la motivación emocional y cognitiva que se implica directamente con la satisfacción que la labor produce en el colaborador. De aquí que la presente investigación vincule el estrés laboral con la satisfacción en los docentes.

En lo referente a satisfacción laboral, se encuentran destacadas las investigaciones de Meliá y peiró (1989) en las que se realiza un ejercicio comprensivo de la satisfacción laboral y su composición en diversos factores del entorno organizacional y personales como la satisfacción intrínseca.

Humphrey y Morgeson (2006) Han integrado en sus investigaciones el aspecto psicosocial de forma más contundentes siendo parte de su propuesta investigativa la comprensión del soporte social como factor de gran importancia a la hora de observar la motivación del trabajador y estando vinculado, a su vez, a la satisfacción laboral.

La presente investigación se sitúa en el contexto de los factores de riesgo psicosocial bajo el estamento legal de la ley 1616 de 2013 que confiere a todos los colombianos el derecho a la salud mental y la prevención de cualquier afectación de la misma en el entorno laboral considerándose el entorno educativo sujeto también de cualidades propias a cualquier organización en la que se cuenta con un equipo de colaboradores cobijado por la citada ley.

En la resolución 2404 de 2019 se plantea al estrés laboral como factor de riesgo psicosocial en el trabajo habiendo realizado un medición entre los años 2007 y 2013 que arrojó como resultado la grave cifra de entre un 20% y 33% del total de la muestra¹ que manifestaron sentir altos niveles de estrés laboral siendo este un factor importante a tener en cuenta en la construcción de herramientas que permitan realizar un seguimiento e intervención más cercanos frente a las diversas necesidades que presentan los trabajadores de todas las industrias: la resolución 2404 de 2019 plantea un esquema de valoración e intervención ante la presencia de Burnout en un colaborador o colaboradora.

En el ámbito de la Psicología Social y de las Organizaciones, el burnout ha sido considerado como una respuesta al estrés laboral crónico (Gil-Monte & Peiró, 1999; Maslach & Leiter, 2005; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). La relación de esta enfermedad con el estrés laboral ha sido analizada en múltiples estudios por ejemplo González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004; Solanes, Serrano, Zamora & De la Torre, 2005), estos diversos estresores se han relacionado con el

¹ Estudio realizado por el Ministerio del trabajo de Colombia en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país.

burnout: el ambiente físico, el conflicto y la ambigüedad de rol, la sobrecarga laboral (cuantitativa y cualitativa).

4.3 Marco legal

La enfermedad laboral surge en Colombia en 1950 dado que los Artículos 200 y 201 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció principalmente una tabla con 18 patologías de origen profesional. Después, el Decreto 614 de 1984, en el Artículo 2 literal c, determinó que uno de los objetivos de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes biológicos, psicosociales, físicos, químicos, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

La resolución No 2647 de 2008 establece 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 la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, considerando que en el decreto 614 de 1984, 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; La enfermedad laboral surge en Colombia en 1950 dado que los Artículos 200 y 201 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció principalmente una tabla con 18 patologías de origen profesional.

La Ley 100 de 1993 en sus artículo 208 (11), de la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional. La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser organizada por la Entidad Promotora de Salud. Estos servicios se financiarán con cargo a la cotización del régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se define en el Libro Tercero de la presente Ley.

5 Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación emplea un enfoque de tipo cuantitativo que permitirá evidenciar los niveles estrés y satisfacción laboral en la muestra elegida que consta de 15 docentes pertenecientes a una institución educativa no oficial de la ciudad de Bogotá.

Se trata de una investigación de alcance descriptivo en la que se pretende evaluar cuáles son los niveles de satisfacción laboral y estrés presentes en la muestra elegida considerando las particularidades del entorno y las demandas que el mismo concibe.

5.2 Población y muestra

Se emplea un método de muestreo no probabilístico por conveniencia ya que con el fin de dar respuesta a la pregunta planteada en la presente investigación se determinó una muestra finita definida por personas que ejercieran la labor docente en un colegio que fuera pequeño y que fue seleccionado en

la ciudad de Bogotá por lo que dicha muestra está compuesta por 15 docentes, como variable sociodemográfica, 7 hombres y 8 de ellos mujeres y todos con edades entre los 24 y los 45 años; habitan en sectores cercanos a la institución educativa seleccionada y ésta a su vez, se encuentra situada en un sector de estrato 3 por lo que todos los miembros de la muestra pertenecen a este estrato se estableció que todos los integrantes de la muestra contarán con un nivel escolar profesional y conformarán la planta docente de una institución educativa que atiende las necesidades académicas de máximo 900 estudiantes de diferentes edades.

Como criterio de inclusión se determinó que ejercieran únicamente la labor de docentes en la institución, como factor excluyente se especificó el no ejercicio de la docencia al interior de la institución.

5.3 Instrumentos

5.3.1 Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Con el fin de realizar la medición del estrés laboral se ha de emplear el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS

Objetivo

Medir a partir de una escala ordinal los niveles de estrés en el trabajo frente a diferentes situaciones que podrían tomarse como estresores presentes en un entorno laboral.

Estructura

El cuestionario consta de 25 ítems que permiten realizar medición de diferentes estresores laborales tomando en cuenta aspectos de tipo ambiental, contextual y factores intrínsecos como el estilo de

dirección y liderazgo y las nuevas tecnologías; se consideran diferentes ítems asignados a siete factores estresores:

Categorías

El instrumento plantea la siguiente escala ordinal:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Variables:

Tabla 1.

Ítems por cada factor del estrés laboral

FACTOR	ITEMS
RESPALDO DEL GRUPO	8,19,23
FALTA DE COHESIÓN	7,9,18,21
INFLUENCIA DEL LÍDER	5,6,13,17
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	3,15,22
TECNOLOGÍA	4,14,25
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	2,12,16,24
CLIMA ORGANIZACIONAL	1,10,11,20

Elaborado por: Lizeth Paredes Fuente: Llana y Álvarez, Javier F. "Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la

La interpretación con respecto a los niveles de estrés se determina a partir de la sumatoria de cada ítem del cuestionario, de tal manera que el valor total nos indica el nivel de estrés experimentado por la persona, conforme a la siguiente escala:

Tabla 2. Niveles de estrés de acuerdo al instrumento de la OIT-OMS

NIVEL DE ESTRÉS	SUMATORIA
BAJO NIVEL DE ESTRÉS	< 90,2
NIVEL DE ESTRÉS INTERMEDIO	90,3 - 117,2
ESTRÉS	117,3-153,2
ALTO NIVEL DE ESTRÉS	> 153,3

Elaborado por: Lizeth Paredes Fuente: Llaneza Álvarez, Javier. F. "Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista". Valladolid: Lex Nova, 2009

Formato

Se desarrollará el formato de encuesta por correo electrónico, en la ficha 1 se observa el diseño del instrumento:

CUESTIONARIO

Nombre: Edad:
 Grado: Domicilio:
 Tiempo en la Unidad: Fecha:

Instrucciones:

4. Continúe leyendo el cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
 2 si la condición **RARAMENTE** es fuente de estrés.
 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés
 2. El que mi supervisor no me respeta mi espacio
 3. El que no sepa a quién reportar y a mis subordinados me estresa
 4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
 5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa
 6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa
 7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
 8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés
 9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés
 10. El que no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa
 11. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
 12. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés
 13. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés
 14. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa
 15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés
 16. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés
 17. El que no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés
 18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés
 19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
 20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés
 21. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa
 22. El que no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
 23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio o valor dentro de la empresa me causa estrés
 24. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa
 25. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

En este párrafo encontrará un cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los factores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
- Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- Estilo de dirección y liderazgo.
- Calidad de recursos humanos.
- Nuevas tecnologías.
- Estructura organizacional.
- Clima organizacional.

Núm. ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20 4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24 4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22 0-21
Tecnología	4, 14, 25 0-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17 4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21 4-28
Tamaño del grupo	8, 19, 23 0-21

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 - 117,2
Estrés	117,3 - 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

5.3.2 Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Se empleará una encuesta estructurada con el uso de la segunda versión del “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23” de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998).

Objetivo

Medir a partir de una escala de intervalos los niveles de satisfacción del trabajador frente a diferentes variables presentes en un entorno laboral.

Estructura

El cuestionario contiene 23 ítems que permiten valorar la satisfacción laboral de un equipo de trabajo agrupándolos en 5 factores o variables: el ambiente físico, las prestaciones, la supervisión, el nivel de participación y la satisfacción intrínseca con el trabajo. En la siguiente tabla se presenta los ítems que corresponden a cada factor o variable:

Categorías

Se plantea las siguientes escalas de intervalos:

Tabla 3. Categorías de respuesta cuestionario S20/23

Insatisfecho	Indiferente	Satsfecho
Muy 2. Bastante 3. Algo	4	5. Algo 6. Bastante 7. Muy

Fuente: Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5. 59-74

Variabes:

Tabla 4. Ítems por cada factor o variable de satisfacción laboral

FACTOR O VARIABLE	ITEMS
AMBIENTE FÍSICO	6,7,8,9,10
PRESTACIONES	4,11,12,22,23
SUPERVISIÓN	13,14,15,16,17,18
NIVEL DE PARTICIPACIÓN	19,20,21
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO	1,2,3,5

Elaborado por: Lizeth Paredes Fuente: Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5. 59-74

Formato:

Se desarrollará el formato de encuesta por correo electrónico, en la ficha 2 se observa el diseño del instrumento:

Fuente	Párrafo	Estilos																																																																												
 <p>SAFETY PSYCHOLOGY PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD http://www.uniminuto.edu</p>	<p>Anal. L. Meliá / José M. Peiró CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL</p>	 <p>SAFETY PSYCHOLOGY PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD http://www.uniminuto.edu</p>																																																																												
<p>6 La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo</p> <p>7 El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</p> <p>8 La iluminación de su lugar de trabajo</p> <p>9 La ventilación de su lugar de trabajo</p> <p>10 La temperatura de su lugar de trabajo</p> <p>11 Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa</p> <p>12 Las oportunidades de promoción que tiene</p> <p>13 Las relaciones personales con sus superiores</p> <p>14 La supervisión que ejerce sobre usted</p> <p>15 La proximidad y frecuencia con que es supervisado</p> <p>16 La forma en que sus superiores juzgan su trabajo</p> <p>17 La "equidad" y "justicia" de todo que recibe de su empresa</p> <p>18 El apoyo que recibe de sus superiores</p> <p>19 La capacidad para decidir quinomaneras aspectos relativos a su trabajo</p> <p>20 Su participación en las decisiones de su departamento o sección</p> <p>21 Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa</p> <p>22 El grado en que su empresa cumple en general las disposiciones y leyes laborales</p> <p>23 La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ítem</th> <th>Indiferente</th> <th>Indiferente</th> <th>Satisfecho</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>1.0</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> </tr> </tbody> </table>	Ítem	Indiferente	Indiferente	Satisfecho	6	1.0	2.0	3.0	7	1.0	2.0	3.0	8	1.0	2.0	3.0	9	1.0	2.0	3.0	10	1.0	2.0	3.0	11	1.0	2.0	3.0	12	1.0	2.0	3.0	13	1.0	2.0	3.0	14	1.0	2.0	3.0	15	1.0	2.0	3.0	16	1.0	2.0	3.0	17	1.0	2.0	3.0	18	1.0	2.0	3.0	19	1.0	2.0	3.0	20	1.0	2.0	3.0	21	1.0	2.0	3.0	22	1.0	2.0	3.0	23	1.0	2.0	3.0	<p>DATOS DESCRIPTIVOS</p> <p>A.- ¿Cuál es su ocupación?, (Escribala y detalla, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sea varias, la que le ocupa más tiempo. _____</p> <p>B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (Ej: aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____</p> <p>83.- Sexo: a)1. Varón. a.2. Mujer _____</p> <p>84.- Edad: (Escriba su edad en años) _____</p> <p>85.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llega a completar:</p> <p>□1) Ninguno □2) Sabes leer y escribir □3) Primaria (BOC, Certificado Escolaridad, Graduado) □4) Formación Profesional Segundo Grado □5) Formación Profesional Segundo Grado □6) Bachiller (ES, BUP, COC) □7) Titulación Media (Eic. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.) □8) Licenciado, Doctor, Masters universitarios</p> <p>86.- Situación laboral:</p> <p>□1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado. □2) Eventual por terminación de tarea o realización una sustitución. □3) Contrato de seis meses o menos. □4) Contrato hasta un año. □5) Contrato hasta dos años □6) Contrato hasta tres años □7) Contrato hasta cinco años. □8) Fijo.</p> <p>87.- ¿Que tipo de horario tiene usted en su trabajo?: □1) Jornada partida fija. □4) Jornada parcial □2) Jornada ininterrumpida. □5) Turnos fijos. □3) Horario flexible o irregular. □6) Turnos rotativos</p> <p>88.- ¿Que cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? _____</p> <p>89.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se ubica usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa. □1) Empleado o trabajador □2) Supervisor o capataz □3) Mandado intermedio □4) Directivo □5) Alta dirección o dirección general</p> <p>90.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____(5).</p> <p>Muchas gracias por su colaboración.</p>
Ítem	Indiferente	Indiferente	Satisfecho																																																																											
6	1.0	2.0	3.0																																																																											
7	1.0	2.0	3.0																																																																											
8	1.0	2.0	3.0																																																																											
9	1.0	2.0	3.0																																																																											
10	1.0	2.0	3.0																																																																											
11	1.0	2.0	3.0																																																																											
12	1.0	2.0	3.0																																																																											
13	1.0	2.0	3.0																																																																											
14	1.0	2.0	3.0																																																																											
15	1.0	2.0	3.0																																																																											
16	1.0	2.0	3.0																																																																											
17	1.0	2.0	3.0																																																																											
18	1.0	2.0	3.0																																																																											
19	1.0	2.0	3.0																																																																											
20	1.0	2.0	3.0																																																																											
21	1.0	2.0	3.0																																																																											
22	1.0	2.0	3.0																																																																											
23	1.0	2.0	3.0																																																																											

Ficha 2. Diseño del cuestionario S20/23

5.4 Procedimientos

Para el desarrollo de la presente investigación se planteó un procedimiento basado en los siguientes momentos:

1. Solicitud de permisos con la institución educativa seleccionada
2. Elaboración de consentimiento informado mediante formato con cada integrante de la muestra.
3. Diálogo con los docentes de la muestra seleccionada acerca de la aplicación de los instrumentos con el fin de que sea en un momento que no tenga alta tensión o demanda de obligaciones, se planteará como posibilidad el envío, diligenciamiento y devolución de los instrumentos de forma magnética o virtual mediante correo electrónico
4. Contextualización a los docentes con algunos términos presentes en los instrumentos que aluden a entornos más organizacionales o empresariales pero que en últimas también se encuentran presentes en la institución educativa siendo esta, en efecto, una empresa también.
5. Envío de forma electrónica de los instrumentos estableciendo un plazo máximo de dos (2) días para el diligenciamiento de los mismos en el entorno que les parezca de mayor comodidad.
6. Recolección de la información de acuerdo a los indicadores de cada instrumento y tabulación de la misma.
7. Análisis estadístico de los resultados y elaboración de conclusiones acerca de los niveles de satisfacción y estrés laboral en la muestra.

5.5 Análisis de información.

La información del formato del test, será procesada y consolidada a través de formularios en formato digital que serán enviados y recibidos mediante correo electrónico. Se realizará una tabulación cruzada con filtros de resultado, dando Puntos de referencia, tendencias y datos comparativos.

Se realizará el análisis en una hoja de cálculo Excel de tipo cuantitativo de forma tal que se pueda visualizar y analizar los resultados.

5.6 Consideraciones éticas

La universidad Minuto de Dios se encuentra comprometida con el desarrollo de la comunidad y la sociedad colombiana; por ello, se propone un trabajo de investigación que le apuesta a la prevención y promoción de la salud de los y las docentes que en su labor, se encuentran altamente expuestos a diversos tipos de factores de riesgo psicosocial destacando el estrés laboral producto de la confluencia de todos los elementos sociales, económicos y culturales que se vinculan a esta profesión.

La disminución de la distancia aparente entre el contexto educativo y el organizacional es una de las propuestas de esta investigación, ya que se ha encontrado que en las instituciones educativas no siempre se realiza una lectura organizacional verdadera dejando a los docentes expuestos a descuidos y falta de prevención en lo que a salud en el trabajo se refiere.

5.7 Presupuesto

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en Pesos	Especie	
1. Personal	\$2.000.000			\$2.000.000
2. Equipos			Computador	\$0
3. Software			Microsoft Office	\$0
4. Materiales e insumos	\$10.000		Papel bond blanco, bolígrafo	\$10.000
5. Viajes nacionales	–	–	–	\$0
6. Viajes internacionales*	–	–	–	\$0
7. Salidas de campo	\$20.000	\$20.000	–	\$ 20.000
8. Servicios técnicos	–	–	–	\$0
9. Capacitación	–	–	–	\$0
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	–	–	–	\$0
11. Producción intelectual: Corrección de estilo, pares evaluadores, traducción, diseño y diagramación, ISBN, impresión u otro formato	–	–	–	\$0
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	–	–	–	\$0
13. Propiedad intelectual y patentes	–	–	–	\$0
14. Otros	–	–	–	\$0

6 Resultados y discusión

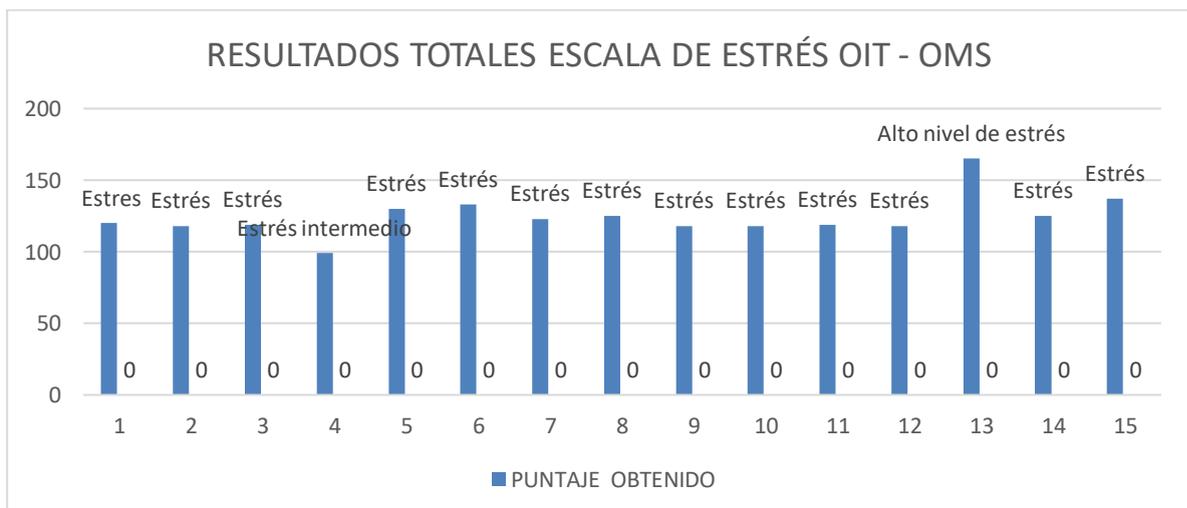
A continuación, se muestran los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos y tomando como base los objetivos planteados en la presente investigación:

6.1 Determinar si los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá, se enfrentan niveles de estrés en su ejercicio profesional.

6.1.1 Resultados para el cuestionario Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

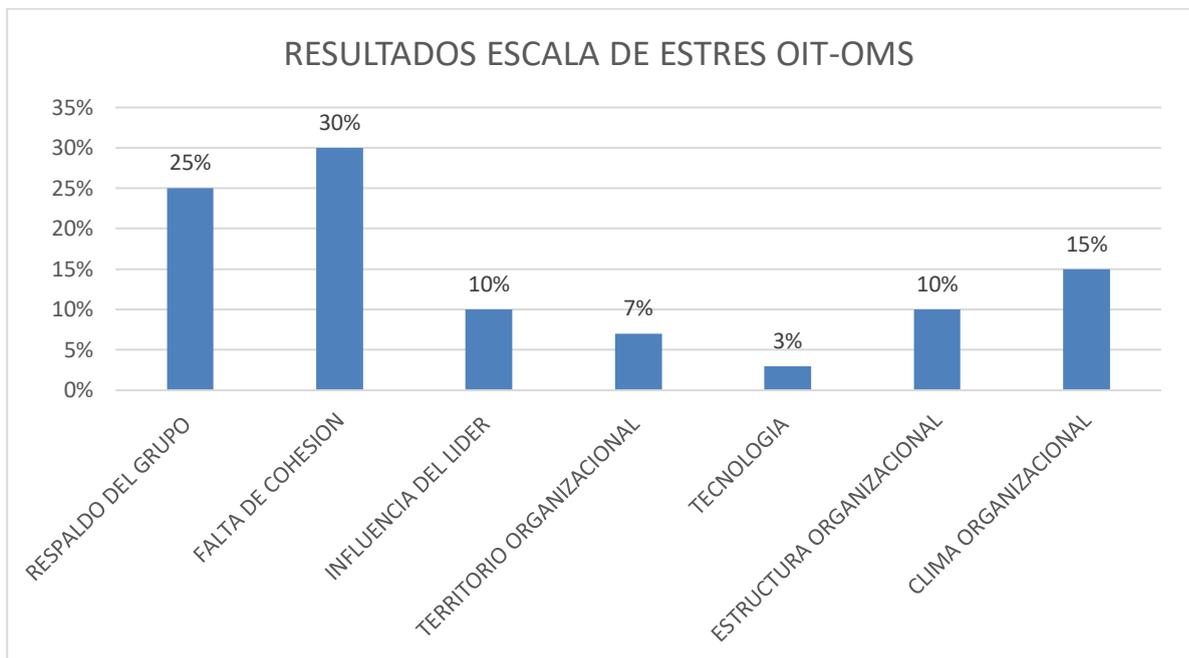
De acuerdo al objetivo, se pretendía determinar si en la muestra seleccionada existía el afrontamiento a algún nivel de estrés; los resultados en la aplicación del cuestionario Escala de estrés laboral de la OIT-OMS reflejan la situación actual de los 15 docentes presentes en la muestra seleccionada; encontrando que todos los miembros de la muestra puntuaron niveles de estrés.

A continuación, se observa en la gráfica 1; los puntajes obtenidos se encontraron entre 120 y 160 estando planteado en el instrumento un puntaje a partir de 117,3 para estrés y 153,3 para alto nivel de estrés:



Gráfica 1: Resultados totales de la escala de estrés OIT-OMS

Peiró (2001) propone determinantes sociales y ambientales en la comprensión de la problemática del estrés laboral; en la gráfica 2 se observan mayores porcentajes en las variables de respaldo de grupo con un 25% y falta de cohesión en un 30% vista como la unión del equipo de trabajo, seguido de clima organizacional con un 15% del total de la muestra; estos porcentajes implican una mayor puntuación hacia factores vinculados a la convivencia, como se observa en la gráfica:



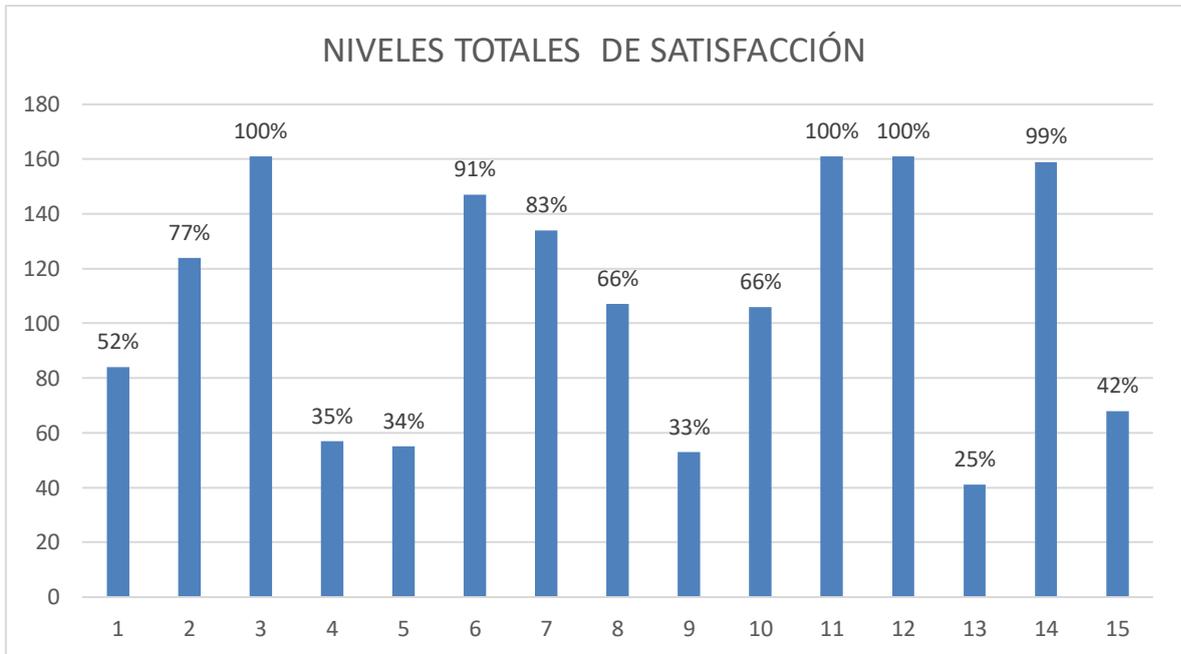
Gráfica 2: resultados por variable en la escala de estrés de la OIT – OMS

6.2 Hallar cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá.

6.2.1 Resultados para el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23

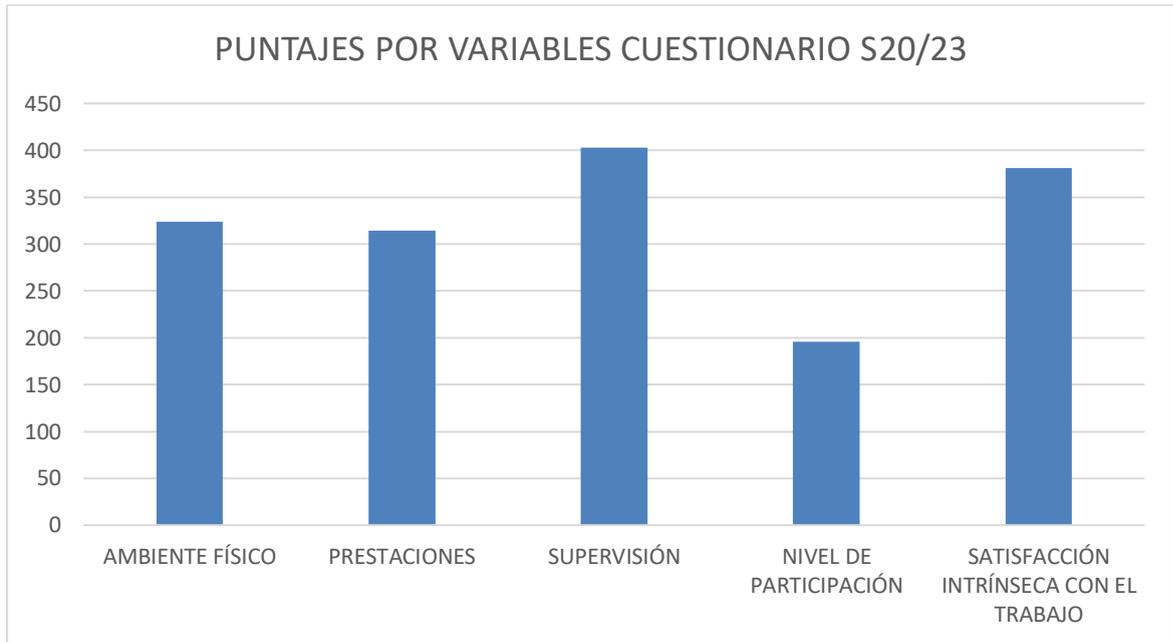
El objetivo de hallar los niveles de satisfacción laboral en la muestra seleccionada nos llevó a encontrar como resultado para el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 preocupantes resultados ya que solamente 4 integrantes de la muestra puntuaron altos niveles de satisfacción laboral con puntajes totales de 99% y 100%; en la gráfica 3 se observa que 5 integrantes de la muestra puntuaron menos de 50% de

satisfacción laboral tomando como base los puntajes totales y los 6 integrantes restantes de la muestra puntuaron resultados intermedios ; esto nos dice que en la muestra existen bajos niveles de satisfacción laboral.



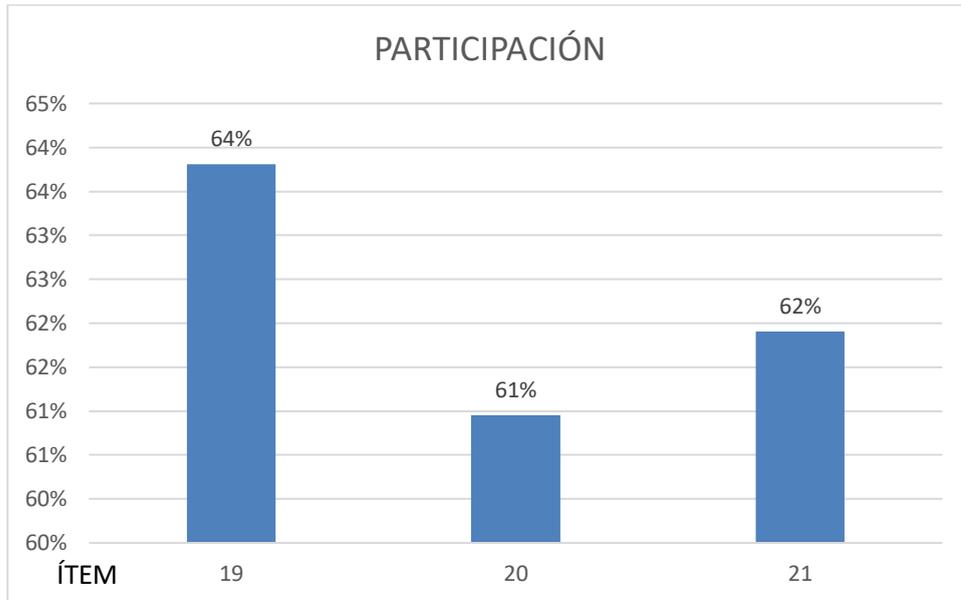
Gráfica 3 niveles totales de satisfacción en cuestionario S20/23

Al observar los resultados por ítems, se encontraron mayores niveles de satisfacción del total de la muestra en las variables supervisión y satisfacción intrínseca con el trabajo; a su vez, se observó una menor satisfacción en la muestra frente a los ítems de la variable nivel de participación; dichos resultados pueden verse en la gráfica 4:



Gráfica 4: puntajes totales por variables del cuestionario S20/23

Humprey y Morgeson (2007) consideran que existen factores de índole social y contextual que implican la presencia o no de la satisfacción laboral; el encontrar bajos niveles de satisfacción en los ítems correspondientes a la variable de participación implica cuestionarse la forma de liderazgo que se lleva a cabo en la actualidad de la muestra, en la gráfica 4 se observa el menor nivel de satisfacción de la muestra frente Al ítem 20 que versa: *Su participación en las decisiones de su departamento o sección.*(Meliá y Peiró,(1989):



Gráfica 5: puntajes de la variable participación en el cuestionario S20/23

6.1 Analizar las causas posibles del estrés laboral y la satisfacción en el ejercicio profesional de los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá.

Análisis de causas entre resultados de instrumentos aplicados

En el desarrollo de esta investigación se encontró que en efecto, la muestra seleccionada de 15 docentes afrontan un nivel concreto de estrés; solo un integrante del grupo puntuó un alto nivel de estrés y otro puntuó un nivel de estrés intermedio. (ver gráfica 1).

Como plantean Humphrey y Morgeson (2006), lo psicosocial cuenta con presencia contundente y gran importancia a la hora de observar aspectos del bienestar en un grupo de trabajo implicando aspectos como el estrés, la motivación del trabajador y estando vinculado, a su vez, a la satisfacción laboral.

Por ello, resulta importante resaltar que al observar la gráfica 2, en los resultados para las variables propuestas por el instrumento de la OIT-OMS, se encontró una mayor percepción de estrés en la muestra en lo concerniente a variables como la falta de cohesión, respaldo de grupo y clima organizacional.

A su vez, en los resultados hallados en el cuestionario S20/23, los puntajes en la gráfica 3, muestran bajos niveles de satisfacción en gran parte de la muestra; de esto, la gráfica 4 nos muestra que la mayor puntuación está en la variable de satisfacción intrínseca mientras los niveles de satisfacción más bajos se encuentran vinculados a la variable de participación, (ver gráfica 5) la cual incluye 3 ítems que indagan la participación de un trabajador en su labor y la toma autónoma de decisiones. Lo más evidente es que la baja satisfacción presente en la muestra se vincula con aspectos de grupo y dinámicas de orden psicosocial inmersas en el contexto laboral.

Es de vital importancia identificar entre los hallazgos del instrumento para medir el estrés (Escala de estrés de la OIT-OMS) y el instrumento para medir la satisfacción laboral (Cuestionario de satisfacción laboral S30/23) puntuaron claramente lo social y la relación entre integrante del equipo de trabajo encontrando que la baja satisfacción y el alto nivel de estrés presentes en la muestra son producto de dinámicas relacionales, convivenciales y de liderazgo.

Estos resultados demuestran lo planteado por Humphrey y Morgeson (2006) y por Meliá y Peiró (1989); quienes plantean que la satisfacción laboral es el resultado de un conjunto de aspectos de orden ambiental y personal integrados en dinámicas sociales.

7 Conclusiones

7.1 Determinar si los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá, se enfrentan niveles de estrés en su ejercicio profesional.

Se llevó a cabo el cuestionario de escala de intervalos propuesto por la OIT y la OMS por medio de encuesta en formato virtual por correo electrónico, tras analizar los datos obtenidos, se encontró que todos los integrantes de la muestra pertenecen a un nivel de estrés (ver gráfica 1) y un integrante de la muestra puntuó un alto nivel de estrés. Siendo factor estresor lo concerniente a la cohesión, el respaldo de grupo y el clima organizacional. (Ver gráfica 2)

7.2 Hallar cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá.

Se desarrolló el cuestionario de escala nominal S20/23 propuesto por Meliá y Peiró (1989) con la muestra seleccionada a partir de encuesta en formato virtual encontrando altos niveles de satisfacción en la variable de satisfacción intrínseca con el trabajo y bajos niveles de satisfacción en lo correspondiente a los ítems de la variable de participación. (ver gráficas 4 y 5).

7.3 Analizar las causas posibles del estrés laboral y la satisfacción en el ejercicio profesional de los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá.

Se realizó análisis de los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados encontrando una evidente relación en los factores estresores o de mayor estrés en la muestra y los factores o variables de menor satisfacción en la misma, siendo vinculantes a los aspectos de relación al interior del grupo, y convivencia.

Se concluye con la presencia de factores de riesgo psicosocial desencadenantes en estresores como la baja cohesión en el equipo de trabajo, el ineficiente respaldo de grupo y un clima organizacional que requiere intervención, tales estresores parecen tener una relación cercana a los resultados hallados de bajos niveles de satisfacción en la participación y el liderazgo.

8 Recomendaciones

La presente investigación tuvo como principal propósito visualizar desde una mirada preventiva y organizacional aspectos tan importantes como el estrés y la satisfacción laboral en una muestra de 15 docentes, la primera recomendación a lugar es el continuar desarrollando investigaciones de este tipo en las que se visibilice la labor docente y las diferentes problemáticas que actualmente afrontan los docentes colombianos considerando muestras más grandes.

A su vez, se propone como recomendación el desarrollo de investigaciones que más allá de ser descriptivas planteen intervenciones que favorezcan la creación de nuevas alternativas ante las problemáticas evidenciadas; esto puede ser de gran beneficio para la población que se investiga.

Es de vital importancia para la institución educativa participante de esta investigación tomar en consideración los resultados de la misma y desarrollar desde el área de recursos humanos y bienestar una estrategia de mejora de las relaciones convivenciales en el equipo de trabajo buscando el fortalecimiento de aspectos como la cohesión, el respaldo de grupo, la profesión docente cuenta con variados factores estresores que vinculan el medio externo, algunos de ellos son las particularidades de los estudiantes, del

entorno y de las familias; resulta imperativa la existencia de apoyo entre colegas y un clima organizacional positivo para sostener una mejor calidad de vida en el ejercicio de tan importante profesión.

Es recomendable hacer una valoración más profunda del clima organizacional y ejecutar estrategias para la mejora del mismo reconociendo la necesidad de participación en la toma de decisiones y la construcción de objetivos laborales que vayan acordes a la realidad de los docentes y les permitan sentirse tomados en cuenta y motivados en el desarrollo de sus labores.

9 Referencias bibliográficas

Buzzetti, Marcela (2005); Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G; Tesis Postgrado, Universidad de Chile

Recurso virtual en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137677>

Marrau, Maria Cristina (2004); El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente; Revista Fundamentos en Humanidades; 53-68

Recurso virtual en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>

Moreno A. Gustavo; (2008); La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad; Revista universitaria de investigación; Vol. 9 93-107

Recurso virtual en: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>

Güell Luisa (2015); El bienestar del docent: Viurebé educant ; Revista de la Universitat Autònoma de barcelona, p. 122

Muñoz, Adanez (1990) Satisfacción e insatisfacción en el trabajo; Universidad Complutense de Madrid

Recurso virtual en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=142004>

Caballero M. Juan (2003) Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares; Revista de investigación educativa 21.2 415-435

Recurso virtual en: <https://revistas.um.es/rie/article/view/99291>

Peiró José Luis; Prieto Fernando (1996) El trabajo como fenómeno psicosocial; Tratado de psicología del trabajo, Vol. II, Madrid; Editorial Síntesis.

Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552–556

Recurso virtual en: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.78.4.552>

López Araujo, B., A. Osca Segovia y J. M. Peiró. 2007. "El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral". *Psicothema* 19:81-87.

Recurso virtual en: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3331>

Bernal C, 2007; Introducción a la administración de la organizaciones, Editorial Pearson.

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249.

Cano A. (2002). La naturaliza del estrés. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés, Madrid.

Recurso virtual en https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Farber, BA, 1983, Stress and burnout in the human service professions, Pergamon Editorial.

Gil Monte P; 2005; El síndrome de quemarse por el trabajo (BURNOUT) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Ediciones Pirámide.

Paredes, Lizeth, 2016; Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda., Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Resolución 2404 de 2019, Ministerio del trabajo, República de Colombia

Recurso virtual en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Código sustantivo del trabajo, Junio 2007, Ministerio del trabajo, República de Colombia

Recurso virtual en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>

Resolución 2646 de 2008 Ministerio del trabajo, República de Colombia

Recurso virtual en: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>

Ley 100 de 1993 Congreso de la República de Colombia

Recurso virtual en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339

ANEXOS

Estala de estrés laboral de la OIT – OMS

CUESTIONARIO

Nombre: Edad :
Grado: Dpndcia:
Tiempo en la Unidad: Fecha :

Instrucciones:

A continuación encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicará con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
 - 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
 - 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
 - 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
 - 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
 - 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
 - 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
-

- 1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés
- 2. El que mi supervisor no me respete me estresa
- 3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa
- 4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
- 5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa
- 6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa
- 7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
- 8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés
- 9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés
- 10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa
- 11. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
- 12. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés
- 13. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés
- 14. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa
- 15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés
- 16. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés
- 17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés

- 18.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés
- 19.El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
- 20.El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés
- 21.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa
- 22.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
- 23.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés
- 24.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa
- 25.El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

En estas páginas proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- 1) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
- 2) Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- 3) Estilos de dirección y liderazgo.
- 4) Gestión de recursos humanos.
- 5) Nuevas tecnologías.
- 6) Estructura organizacional.
- 7) Clima organizacional.

Núm. Ítems	Rango de estrés	
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le propongamos no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo BastanteMuy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	El salario que usted recibe.	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo BastanteMuy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo BastanteMuy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	La iluminación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	La temperatura de su local de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	Las relaciones personales con sus superiores.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	La supervisión que ejercen sobre usted.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> Muy 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

		2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Insatisfecho Muy Indiferente Satisfecho Bastante Algo Algo Bastante Muy 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy Bastante Algo Bastante Muy Algo 1. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	Insatisfecho Muy Indiferente Satisfecho Bastante Algo Algo Bastante Muy 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	Insatisfecho Muy Indiferente Satisfecho Bastante Algo Algo Bastante Muy 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	Insatisfecho Muy Indiferente Satisfecho Bastante Algo Algo Bastante Muy 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy Bastante Algo Bastante Muy Algo 1. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	Insatisfecho Muy Indiferente Satisfecho Bastante Algo Algo Bastante Muy 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	Insatisfecho Muy Indiferente Satisfecho Bastante Algo Algo Bastante Muy 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Insatisfecho Muy Indiferente Satisfecho Bastante Algo Algo Bastante Muy 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación?. (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo.

B.- Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.)

83.- Sexo: 1. Varón 2. Mujer

84.- Edad. (Escriba su edad en años).

85.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llegó a completar:

1) Ninguno

2) Sabe leer y escribir

3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)

4) Formación Profesional Primer Grado

5) Formación Profesional Segundo Grado

6) Bachiller (ES, BUP, COU)

7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).

8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios 86.- Situación laboral:

1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.

2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,

3) Contrato de seis meses o menos.

4) Contrato hasta un año.

5) Contrato hasta dos años

6) Contrato hasta tres años

7) Contrato hasta cinco años.

8) Fijos.

¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija. 4) Jornada parcial
- 2) Jornada intensiva fija. 5) Turnos fijos.
- 3) Horario flexible y/o irregular. 6) Turnos rotativos

¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?.

89.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

90.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años y Meses (91).

Muchas gracias por su colaboración.

