

Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana

Autor:

Martha Isabel Díaz Arango

000274455

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Programa de Psicología

Proyecto de grado- pregrado

Soacha

2017

Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana

AUTOR:

Martha Isabel Díaz Arango

000274455

ASESOR:

Andrés Alejandro Reyes Reyes

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Proyecto de grado-pregrado

Soacha- Cundinamarca

2017

Dedicatoria

Si hoy pude llegar al último escalón fue todo gracias al creador, el que cada vez que las cosas se tornaban difíciles me daba el impulso de seguir intentándolo

Mom, Manolo, Sin ustedes este sueño que hoy se hace realidad sería algo inimaginable, el apoyo que le dieron a mi vida es algo trascendental y agradezco al universo que conspiró a mi favor para que nunca me faltaran en esta gran etapa.

A mis hermanos y a quienes no podrían faltar mis sobrinos, combustible que me recarga día a día, mi fuente principal de energía vida y alegría.

Angie que con su sabiduría su ánimo y su gran comprensión desde tiempos inmemoriales este viaje por la vida no sería tan estupendo.

A Jonathan por su paciencia, apoyo y por poner una sonrisa siempre ante las grandes dificultades.

Con Todo Mi Amor Especialmente Para Ustedes

Agradecimientos

Primero que todo a Dios, Mom y Manuel

En Segundo lugar a mis profesores que hicieron que este viaje académico fuera estupendo.

Jenny Patiño, las palabras para describir las enseñanzas quedan cortas, un ser humano increíble

Diana Díaz docente que más que maravillarme logro cultivar en mí el espíritu de amor por mi
carrera magnífico ejemplo a seguir

René Quintero, Con su disciplina y exigencia siempre me enseñó que podemos dar más de lo que
ofrecemos.

John Pedraza, que ante su dureza siempre existió la bondad de escuchar al que lo necesita.

Lizeth Bohórquez, por generar en mí el espíritu de conocer, indagar y aprender de diferentes
disciplinas aprendiendo a amarlas todas por igual.

Quien no podría faltar Alejandro Reyes quien con su disposición y alegría siempre tuvo en sus
manos la solución ante la adversidad

A todos ustedes agradezco por cultivar en mí el amor por la psicología.

Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana

Contenido

Capítulo I

Resumen.....	7
Abstract.....	8
1.2 Introducción.....	9
1.3.1 Descripción del problema.....	13

Capitulo II

2.1 Justificación.....	14
2.2Ámbito legal.....	16
2.3 Ámbito Profesional.....	18

Capitulo III

3.1 Objetivos.....	19
3.2. Objetivos general.....	19
3.3 Objetivos generales.....	19
3.4 Marco Teórico.....	20
3..4.1 Marco legal.....	30

Capitulo IV

4.1 Marco Metodológico.....	32
4.1Diseño.....	32
4.2 Alcance.....	33
4.3 Instrumento.....	33
4.3.1Procedimiento.....	35

Capítulo V

5.1 Análisis de resultados	37
5.2 Conclusiones.....	45
5.3 Recomendaciones.....	47
Anexos.....	49
3 Referencias bibliográficas.....	62.

Índice de Tablas

Tabla. 1 <i>Tipo de vivienda</i>	49
Tabla.2 <i>Estrato</i>	49
Tabla.3 <i>Nivel de escolaridad</i>	50
Tabla. 4 <i>Estado Civil</i>	50
Tabla. 5 <i>Cuestionario Intralaboral</i>	51
Tabla. 6 Demandas Emocionales.....	52
Tabla. 7 Demandas de Carga Mental.....	53
Tabla.8 Consistencia del Rol.....	54
Tabla 9 Demandas del trabajo.....	55
Tabla 10 Recompensas	56
Tabla 11 Cuestionario Extralaboral.....	57.
Tabla 12 Dimensión fuera del trabajo.....	58.
Tabla 13 Estrés.....	59

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar los principales factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés, existentes en los maestros del Colegio Bachillerato Técnico santa Ana, para llegar a ello se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, desarrollada por el Ministerio de Protección Social en Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el año 2010. El tipo de metodología que se aplicó fue de corte cuantitativo con un diseño no experimental transversal y de alcance descriptivo, se aplicó el instrumento a 13 docentes encargados de cursos de 6 a 11, comprendiendo edades entre los 23 y 39 años de edad los cuales fueron elegidos de manera no probabilística. Para el análisis de los resultados se utilizó el aplicativo del ministerio de trabajo el cual arroja el nivel de riesgo existente en la población. Se encontró que los factores de riesgo predominantes con niveles de riesgo son demandas emocionales, demandas de carga mental, consistencia del rol, demandas del trabajo y recompensas. De los resultados que arrojó la batería se decide intervenir en los que existen niveles de riesgo, para ambos grupos se encontró que existe un nivel de riesgo alto según los resultados totales de la evaluación. En consecuencia, se considera pertinente realizar actividades puntuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

PALABRAS CLAVES:

Factores de Riesgo, promoción, enfermedad, seguridad, Psicosocial.

Abstract

The objective of this research was to identify the main factors of psychosocial risk and stress levels, existing in the teachers of the Santa Ana Technical High School, to achieve this the Instrument Battery for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors, developed by the Ministry of Social Protection in Colombia and the Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Sub-center for Social Security and Occupational Risks in 2010. The type of methodology applied was quantitative with a cross-sectional non-experimental design and descriptive scope, The instrument was applied to 13 teachers in charge of courses from 6 to 11, comprising ages between 23 and 39 years of age who were chosen in a non-probabilistic manner. For the analysis of the results, the application of the Ministry of Labor was used, which shows the level of risk existing in the population. It was found that the predominant risk factors with risk levels are emotional demands, mental load demands, role consistency, job demands and rewards. From the results that the battery showed, it was decided to intervene in those that exist levels of risk, for both groups it was found that there is a high level of risk according to the total results of the evaluation. Consequently, it is considered pertinent to carry out specific activities of health promotion and prevention of the disease.

Keywords:

Risk, health, illness, intervention, safety, psychology

Capítulo I

1.2 Introducción

En relación a la salud laboral de los docentes y el riesgo a sufrir enfermedades asociadas al trabajo se hallaron los factores de riesgo psicosocial que comúnmente se originan dentro de la organización y generan respuestas de tipo fisiológico que afectan la salud del trabajador; es por esto que en 1984 el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) declaró que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado y abarcan diversos aspectos. Se definió: “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”.

Se puede afirmar a partir de los teóricos que en la actualidad, la sociedad se ha visto afectada por una serie de cambios psicosociales que están generando un estilo de vida más agitado, es por esto que de una manera u otra el estilo de vida que llevan las personas afecta las distintas áreas incluyendo la del ámbito laboral, esto ha favorecido un incremento de enfermedades y riesgos en la salud de los docentes que se han relacionado con el estrés laboral, por esto es de mayor importancia para la profesión del psicólogo realizar investigaciones de este tipo y resaltar estudios en Colombia que se han realizado en la profesión del docente.

Por otra parte el estrés docente aparece asociado de este modo a sentimientos de baja autoestima, de falta de apoyo por parte de la comunidad escolar, de actitudes de indefensión (García, 1993; Jilks, 2002) y de frustración (Polaino-Lorente, 1982), como consecuencia de una situación de desequilibrio que el profesor percibe entre valores y metas, habilidades, recursos y exigencias del entorno.

Son múltiples los aspectos que propician el estrés en la labor de los docentes escolares, entre los estresores que la literatura ha mencionado se encuentran las dificultades con los recursos, la disciplina en el aula, los conflictos y la ambigüedad en el rol, la sobrecarga de trabajo, el bajo reconocimiento profesional y la interrelación con los otros maestros. Por ejemplo, Oramas, Rodríguez, Almirall, Huerta y Vergara (2003, p. 8) reportan que “Las demandas de trabajo-multiplicidad de tareas, responsabilidades con el alumnado, la relación con los padres, etc. y el comportamiento de los estudiantes-irrespetuoso, bullicioso, difícil se destacan en una relación directa con el estrés en maestros”.

De acuerdo a lo sugerido por los autores anteriormente se concluye que los docentes tienen una ardua tarea ya que colaboran para que otras personas puedan entender, enriquecer, mejorar y preservar claramente la realidad. A su vez es importante reconocer que también es una tarea exigente a veces físicamente agotadora, es una profesión que logra indirectamente involucrarse en la vida de los alumnos y sus diferentes problemáticas lo que implica una carga afectiva importante.

1.3 Planteamiento del problema

La docencia es considerada una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que incide sobre el perfil salud-enfermedad, y que se pueden expresar en diversos momentos en el desgaste físico o mental de los profesores. Dentro las características de las condiciones de trabajo de los(as) docentes se identifican la sobrecarga de trabajo, la inseguridad dentro y fuera de los planteles educativos, las relaciones interpersonales, la falta de motivación y la baja remuneración, que no corresponde con la responsabilidad de los docentes. García y Muñoz (2013).

En base a la teoría se puede afirmar que los factores de riesgo psicosocial, los niveles de estrés y la salud laboral han tomado un papel muy importante en las organizaciones ya que esto influye notablemente en la productividad del trabajador en este caso el docente, es importante señalar el docente del colegio bachillerato Santa Ana al tener contacto directo con diversas problemáticas, se puede ver afectado física o psicológicamente, perjudicando su bienestar.

También es importante señalar específicamente la observación en cuanto a la interacción entre docentes, estudiantes, en la observación realizada por el investigador se logró concluir que de este hecho parte el planteamiento del problema ya que el clima laboral de la institución educativa muestra dificultades en las relaciones interpersonales, los docentes tienen poco respeto ante los estudiantes y es una conducta que ellos replican, ejemplo un estudiante puede gritar fácilmente a un docente y el docente puede volverlo a gritar como una respuesta defensiva, esto da cuenta del nivel de irrespeto que se maneja en la institución tal cual puede estarse replicando en otras esferas específicamente entre docentes o docentes administrativos.

De acuerdo a lo anterior es importante reforzar la información con estudios acordes a la investigación, a partir de ello el Occupational Stress Index [OSI], ha descrito y cuantificado algunas de las condiciones laborales de los maestros (Belkic, 2000) donde se han descrito algunos de los aspectos demandantes de las tareas de los maestros tales como deber prestar atención a múltiples fuentes de información simultáneamente, la necesidad de tomar decisiones complejas y complicadas, procesar nueva información rápidamente, trabajar bajo presión de tiempo, conflicto e incertidumbre relacionada con el tamaño de los cursos y las demandas curriculares así como con las tareas administrativas, interrupciones relacionadas con cambios de planes en el trabajo, etc.

Es por ello que la teoría afirma que variables como estas pueden incidir de manera perjudicial en la salud del docente generando enfermedades relacionadas al estrés laboral o a factores de riesgo psicosocial que generen malestar en el bienestar del docente, ya sea a nivel fisiológico o psicológico es por esto que en la necesidad de responder a múltiples problemáticas relacionadas con el trabajo aparecieron teorías queriendo mitigar su réplica, pero en honor a estos problemas aparecieron síndromes como el de Burnout.

La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

En el marco de trabajo ocurren sobre cargas mentales o físicas que pueden disminuir o afectar significativamente la salud mental de los docentes, sin embargo, pese a los esfuerzos por el ministerio de trabajo aún sigue existiendo este tipo de problemáticas que afectan a millones de trabajadores, las cuales se necesitan intervenir con carácter urgente, ya que si esto no sucede pueden aparecer síndromes como el del burnout.

En consecuencia a lo anterior lo menciona Benavides, Moreno, Garrosa, y González (2002)“Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés, los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral”.

1.3.1 Formulación del problema

¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés, desde los resultados de la batería de riesgo psicosocial, existentes en los maestros del colegio bachillerato técnico comercial santa Ana?

Capítulo II

2.1 Justificación

Es importante señalar la importancia del rol que ejerce el maestro en la sociedad y de acuerdo a esto que fines legamente lo benefician por ser un ente de mayor importancia para la sociedad. Por ello vale la pena resaltar que la docencia es una actividad profesional que genera altas demandas, “es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla”, (IEESA, 2001); dado que para su ejercicio se presentan relaciones interpersonales de diverso orden: con los estudiantes, padres de familia, los colegas (docentes), superiores, adicionalmente a ello 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 psicológica en la población docente tendría a repercutir en sociedad en general por el enfoque social-humanista de la profesión docente.

De acuerdo a lo anterior es de mayor importancia tener en cuenta el tema de la salud laboral en los docentes es por esto que la salud laboral tiene por objetivo principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también el tratamiento y la rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo (Benavides, Ruiz y García 2011).

Demostrando la importancia que tienen los factores de riesgo psicosocial se evidencia la necesidad de realizar este tipo de estudio en un colegio del sector privado es por este motivo que se realizó la revisión de investigaciones con fines comunes.

En Colombia, Diazgranados et al. (2006) realizaron un estudio con 562 docentes de 25 instituciones educativas distritales (sector público) de Bogotá. En este estudio realizado “con el ánimo de determinar cuáles son las principales problemáticas que rodean el quehacer de los docentes del Distrito, el impacto que tienen sobre su bienestar psicosocial, y los saberes y habilidades que usan para minimizar sus efectos negativos” (p. 45), se encontró que el horario laboral, las horas de clase asignadas y el volumen de tareas, entre otras, fueron señaladas por la gran mayoría de los participantes como condiciones positivas, asuntos tales como la disciplina, el comportamiento de los alumnos dentro y fuera del aula, la motivación y compromiso de los alumnos y de sus familias y la situación socioeconómica de los alumnos afectan negativamente el bienestar y la salud de los docentes.

En Medellín, particularmente, se encontraron manifestaciones de desgaste emocional y físico, o síndrome de Burnout, en estudio realizado con docentes en el año 2005, y se analizó la posible relación del síndrome y variables personales, familiares y sociales (Córdoba, 2010).

Otro estudio, realizado en la Universidad Nacional de Colombia en el año 2009, sede Bogotá, indicó que la docencia se considera un factor de riesgo para la salud; pero a pesar de que estos profesionales constituyen una importante fuerza laboral del trabajo del país, las acciones de salud y seguridad en el trabajo se han desarrollado solo en acciones puntuales, sin impacto significativo en las condiciones de trabajo. (Chaparro, P. 2010), De acuerdo a los estudios realizados se destaca que en el sector educativo se han realizado estudios, pero han sido poco explorados desde la perspectiva de la salud y seguridad en el trabajo, tornándose en un área que amerita unificar esfuerzos, puesto que el Sistema Educativo es un eje esencial para obtener el óptimo desarrollo del saber, la dignidad humana, la solidaridad colectiva y la conciencia social y ecológica de un país

Desde otra perspectiva es importante resaltar el artículo 20 de la ley número 1038 de enero del 2011 ya que legamente es la que vigila la salud de los trabajadores en este caso los docentes.

Artículo 20. Orientación del sistema general de seguridad social en salud. El Sistema General de Seguridad Social en Salud estará orientado a generar condiciones que protejan la salud de los colombianos, siendo el bienestar del usuario el eje central y núcleo articulador de las políticas en salud. Para esto concurrirán acciones de salud pública, promoción de la salud, prevención de la enfermedad y demás prestaciones que, en el marco de una estrategia de Atención Primaria en Salud, sean necesarias para promover de manera constante la salud de la población. Para lograr este propósito, se unificará el Plan de Beneficios para todos los residentes, se garantizará la universalidad del aseguramiento, la portabilidad o prestación de los beneficios en cualquier lugar del país y se preservará la sostenibilidad financiera del Sistema, entre otros.

2.2. Ámbito legal del docente

De acuerdo al papel que ejerce el docente en el contexto colombiano es importante señalar el régimen laboral que poseen al ejercer su profesión en la docencia, es por esto que a continuación se encontraran varias de las leyes de los docentes privados en Colombia.

El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores privados es el código sustantivo de trabajo (ley 115 de 1994, art. 196).

Asimismo, el artículo 8° del Decreto 2277 (Colombia, 1979, p. 2) señala que se entenderá por escalafón docente “el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos”. Lo anterior, evidencia

interés, nuevamente, por parte del Estado, para que los maestros de la década de los ochenta se prepararan académicamente para ascender en el escalafón docente.

Situación que motivó a los maestros colombianos a prepararse continuamente, en tanto que el objetivo era tener una mejor clasificación en el escalafón

Sumado a lo anterior, el Decreto 2277 estipulaba los derechos, deberes, sanciones disciplinarias y estímulos en materia de ascenso. Por ejemplo, un maestro podía aplicar al ascenso por obras escritas en didáctica, técnica o científica, demostrado esto, se le reconocían dos años de servicio por cada publicación que realizara, hasta un máximo de tres obras, solo para clasificación o ascenso. Otro de los estímulos señalados en el artículo 372 (Decreto 2277, 1979) estaba relacionado con el tiempo de servicio, el cual se le reconocía como doble para los efectos de ascenso en el escalafón, siempre y cuando desempeñara el cargo en escuelas rurales de difícil acceso o en escuelas unitarias.

El Código sustantivo de Trabajo establece que los contratos de los docentes privados se hacen por 10 meses. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia estableció que los contratos pueden ser por un periodo mayor o menor, cuando las partes así lo acuerden (Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, sentencia de febrero 14 de 1997).

Los establecimientos sólo podrán contratar personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, con título en educación emitido por una universidad o entidad de educación superior, o con otro título universitario, para dictar cátedras relacionadas con su especialidad. El establecimiento educativo le dará la formación pedagógica (ley 115 de 1994, art. 198).

2.3 Ámbito Profesional

Desde el punto de vista de la formación profesional del psicólogo, la relevancia de la investigación parte del hecho que la mayor parte del tiempo los seres humanos se encuentran en sus sitios de trabajo, por esto debe ser de mayor importancia para la disciplina.

El papel que ejercen los profesionales de la salud y de las ciencias humanas y sociales cobran gran importancia en la actualidad, como bien se mencionara a continuación en la ley del psicólogo 1090 del 2006 y la ley 1616 de salud mental del 2013.

Ley número 1090 de 2006, Título II Disposiciones Generales, Artículo 2°. De los principios generales. Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los siguientes principios universales:

6. Bienestar del usuario. Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación.

Por ende, es oportuno mencionar un fragmento de la definición de la Profesión de Psicología por La ley Numero 1090 de 2006 (Septiembre 06), Título 1, Artículo 1°. 13 La psicología con base en la investigación científica fundamente sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las

organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos \ las organizaciones para una mejor calidad de vida.

Ley 1616 De Salud Mental de 2013, Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Capítulo III

3.1 Objetivos

3.2. Objetivo General.

Determinar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes del colegio bachillerato Santa Ana.

3.3. Objetivos específicos.

1. Recolectar datos a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosociales en la población de docentes del colegio bachillerato santa Ana
2. Identificar los principales niveles de riesgo psicosocial y los niveles de estrés en los maestros del colegio bachillerato Santa Ana.
3. Plantear posibles estrategias de mitigación de los riesgos encontrados en los maestros del colegio bachillerato santa Ana.

3.4 Marco Teórico

La profesión docente en Colombia es indispensable y determinante ya que es catalogada como la tarea más ardua para quienes deciden enfrentarla, porque llevan consigo la misión más responsable de todas: la formación y el acompañamiento de muchos seres humanos a lo largo de la vida, porque no se educa en abstracto, se educa para mejorar la sociedad y crear personas capaces de vivir en ella, como lo expresa el filósofo Fernando Savater en la entrevista que le hace el Periódico del Ministerio de Educación, al decir que: “El maestro es el soporte básico del cultivo de la humanidad y su labor está ligada al sentido humanista de la civilización, porque él pone las bases de todo el desarrollo intelectual futuro, de la persona plenamente humana, civilizadamente decente en compañía de los demás. Es decir, sin una buena educación dada por el maestro, no hay posibilidad de que luego aparezcan el científico, el político, el creador artístico. Toda labor educativa tiene una cierta ilusión artística, es decir, no es una artesanía. Llamo arte a todo aquello que se puede enseñar en sus fundamentos, pero no en su excelencia. El maestro tiene a veces un papel socialmente humilde, pero fundamental desde el punto de vista de la civilización y de la humanidad”.

(Jiménez, Arcenillas, Morante & Garrosa 2005)

Por otra parte el proceso educativo hace referencia al acto de enseñanza y de aprendizaje en el que participan tres elementos clave: el profesorado (en calidad de guía, facilitador, observador y mediador), el alumnado (como protagonista principal) y el objeto de conocimiento (entendido como aquellos contenidos que se pretenden alcanzar en una institución escolar que está mediada y es influida por el entorno en el que se encuentra inmersa y por los recursos que tiene a su alcance). (Escudero , 2012). Actualmente, resulta imprescindible que los centros escolares autoevalúen sus prácticas con el fin de mejorar los

procesos educativos de manera interna (San Fabián y Granda, 2013). En esta línea, la autoevaluación de la tarea docente ha de ser entendida como una herramienta para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado (Bolancé, Cuadrado, Ruiz y Sánchez, 2013).

Segun Ome (2013), La calidad de la labor del docente no está supeditada únicamente a la evaluación estandarizada por competencias, sino también a otros factores entre los que se pueden mencionar: la formación y la experiencia. Además, el ser humano es integral, no se puede desconocer que las competencias se demuestran en contextos reales como la institución con sus dinámicas cotidianas, el aula de clase, la vereda o el barrio donde está ubicada la institución educativa. También se demuestran en la interacción entre y con estudiantes, padres de familia, maestros y comunidad en general; pero, además, en el dominio de un saber específico.

Sánchez y Mantilla (2005) en un estudio realizado con docentes de educación superior venezolanos, encontraron que las circunstancias estresantes para los docentes de ese país se relacionaban con la incertidumbre política, la percepción de falta de tiempo y los bajos recursos económicos, que en muchas situaciones no compensaban las demandas del trabajo.

Las situaciones estresantes de los docentes argentinos según Carbay, Benedetti, Paoloni, Senn, y Wehbe (2001). En cuanto a los docentes mexicanos, Martínez, Méndez y Zúñiga (2010), encontraron que los mayores índices de insatisfacción y posteriores generadores de estrés laboral crónico, se relacionaban con condiciones propias de la realización del trabajo como el sistema de estímulos implantado en las instituciones educativas y la sobrecarga laboral. Con respecto a los docentes colombianos el contenido específico del trabajo, su organización y la carga mental derivada de la ejecución de actividades laborales, parecen ser

los inductores más sobresalientes que producen un estrés crónico en los contextos de trabajo (Velásquez y Bedoya, 2010).

En España, el planteamiento actual sobre los riesgos laborales se origina en la Ley de Prevención de Riesgos laborales (31/1995), resultante de la transposición de la Directiva Marco Europea.

A partir de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comenzó a aplicar “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo” y a partir de la tercera encuesta 31 incluye elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral, categorías de análisis de análisis que se han mantenido con variaciones en las sucesivas ediciones

De acuerdo a lo anterior y a múltiples problemáticas laborales En 2008 el Ministerio de la Protección Social de Colombia publicó la Resolución 2646 mediante la cual reguló las responsabilidades de los empleadores colombianos frente a la prevención, diagnóstico, intervención y control de los factores de riesgo psicosociales laborales (Ministerio de la Protección Social, 2008). Y en 2010, dado que en dicha Resolución se hizo énfasis en la importancia de usar instrumentos validados en Colombia para medir estas variables, el Ministerio contrató a la Pontificia Universidad Javeriana para que diseñara una batería de instrumentos que cumpliera con este objetivo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La batería del Ministerio ofrece beneficios, como contar con algunos cuestionarios de uso y dominio público; incluir gran parte de las variables e información que el Ministerio espera sean tomadas en cuenta; y ofrecer, además de los cuestionarios, otros recursos para la evaluación del riesgo psicosocial laboral. Sin embargo, se han identificado algunas limitaciones prácticas y teóricas en el cuestionario, el más usado de todos los recursos de

evaluación de la batería. Estas limitaciones son: la restricción para ser aplicada por computador (Ministerio de la Protección Social, 2011).

El Ministerio de la Protección Social de Colombia, con el objetivo de establecer las condiciones y variables por evaluar con la batería, definió en la Resolución 2646 de 2008 los factores psicosociales como “los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 3). Esta definición guió las variables y condiciones que se sugieren evaluar en la Resolución 2646.

Es por ello que se evaluarán dimensiones y dominios del cuestionario de riesgo intralaboral y extralaboral y se definirán conceptualmente las que más incidieron en los resultados:

Condiciones Intralaborales

Se abordarán los dominios, entendiendo este como el conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente capítulo reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaboral como: las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. Cabe resaltar que cada dominio contempla una serie de dimensiones las cuales se definen como una agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor, en el capítulo de factores psicosociales intralaborales se contemplan 19 dimensiones, (MPS, 2010).

Demandas emocionales.

De acuerdo con la definición del MPS (2010) las determina como situaciones emocionales y afectivas que son propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. En ocasiones entender las situaciones y sentimientos de otras personas y la poca capacidad de ejercer el autocontrol de las emociones o sentimientos propios puede afectar el desempeño de la labor.

Autores como Nogareda, et al. (2007) consideran que el trabajo emocional es el esfuerzo de control de emociones que tiene que hacer el empleado para atender las demandas de su trabajo (generalmente de cara al público).

Demandas de carga mental.

El MPS (2010) la define como aquellas demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Según Rubio, Díaz y Martín (2001) la carga mental de trabajo es definida como la diferencia entre las demandas cognitivas de un puesto de trabajo o una tarea y la capacidad de atención del trabajador.

Consistencia del rol

Para el MPS (2010) se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Demandas del trabajo

De acuerdo con el MPS (2010) y en su resolución 2646 de 2008, definen las demandas del trabajo como “se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.” cabe resaltar que el tiempo se convierte en un agente importante para la ejecución de las tareas asignadas. También dentro de este dominio es pertinente mencionar que la realización de actividades que son producidas con rapidez, puede ocasionar molestias para el trabajador, al igual que el trabajo bajo presión el cual puede ocasionar 43 en el trabajador equivocaciones debido a que existe menor tiempo para pensar, planificar y reflexionar acerca de las actividades a realizar (Jiménez, 2013).

Recompensas

La recompensa no es más que la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización (MPS, 2010).

Condiciones extralaborales

El Ministerio de la Protección Social (2010), afirma que las condiciones extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p.26). En estos aspectos se consideran: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento y vivienda, trabajo-vivienda, el conflicto interface familia-trabajo, las posibles dificultades de sostenimiento del individuo, los problemas familiares y la falta de tiempo para compartir en familia representan los riesgos.

Dimension Fuera del trabajo

Este factor hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Estrés.

El estrés es, posiblemente, uno de los factores de riesgo psicosocial que más ha aumentado en los últimos tiempos, debido a un método de trabajo cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno (Fernández, 2012).

Por otra parte el impacto en la salud por parte de las condiciones estresantes de trabajo señaladas por este modelo ha sido investigado por muchos años; específicamente, un gran número de estudios en diversos países han demostrado el efecto del trabajo con tensión

laboral (combinación de altas demandas y bajo control) sobre la presión sanguínea alta, la enfermedad coronaria, el malestar psicológico y desórdenes musculoesqueléticos, entre otros (Gánster y Schaubroek, 1991; Johnson y Hall, 1988; Johnson, Stewart, Hall, Fredlund y Theorell, 1996; Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom y Theorell, 1981; Kristensen, 1995, 1996; Schnall, Belkic, Landsbergis y Baker, 2000; Theorell y Karasek, 1996, Van der Doef y Maes, 1999).

Se tiene en cuenta el impacto de la salud y los resultados de la batería de riesgo psicosocial en la población a la que se aplicó el instrumento por esta parte es importante resaltar que el fin de aplicar la batería es visualizar los niveles de riesgo psicosocial y niveles de estrés a los que se enfrenta el trabajador en este caso el docente, también vale la pena señalar el tema del estrés y las implicaciones que puede tener en el individuo.

El aspecto característico de una fuente o desencadenante de estrés es el desajuste entre las necesidades deseos o expectativas y la situación real. En este sentido Edwards (1988) ha planteado que esas discrepancias, en la medida en que superen determinados umbrales, acaban provocando experiencias de estrés. Por su parte, Warr (1987) ha señalado otra característica de los estímulos y situaciones estresantes para las personas que tiene que ver con su cantidad o intensidad.

Puesto a lo anteriormente mencionado la Resolución 2646 del 2008, relata que el estrés comprende reacciones a nivel fisiológico, psicológico y conductual, siendo el resultado de la interacción de múltiples factores implicadas en el intento del trabajador por adaptarse a las demandas del trabajo. El riesgo se genera cuando ya existe un nivel de estrés alto el cual se deba intervenir inmediatamente si ha sido un factor desencadenado por el ambiente laboral en el cual se ve inmerso el sujeto.

Existen datos relevantes que son de mayor importancia para la evaluación de la investigación, en Colombia, en el año 2007 se aplicó la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo en 737 centros de trabajo adscritos al Sistema General de Riesgos Profesionales. Ministerio de la Protección Social, (2010).

Los resultados de este estudio evidenciaron que, junto con los ergonómico posturales, los riesgos psicosociales asociados a estrés son los más frecuentemente reportados por los trabajadores colombianos, por encima de los biológicos y los físicos.

Por consiguiente el tema de factores psicosociales es de mayor importancia ya que solo de esta manera las instituciones o empresas lograran velar por el bienestar físico y mental de los colaboradores. La Organización Mundial del Trabajo en el año 2008, definió los factores psicosociales del trabajo como: “las interacciones entre el contenido, organización, gestión del trabajo, condiciones ambientales con las funciones y necesidades del trabajador” (OIT, 2008), estas interacciones pueden ejercer una influencia negativa sobre el individuo a través de sus percepciones y experiencias.

Los factores psicosociales de riesgo son factores que según Moreno (2011) “amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes que identifican son:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo,
2. Son difíciles de objetivar,
3. Afectan a los otros riesgos,
4. Tienen escasa cobertura legal,
5. Están moderados por otros factores,
6. Son difíciles de modifica.

Por otra parte En Colombia Duque (2005), realizó una investigación acerca de los factores psicosociales asociados a la ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior, en la ciudad de Pereira la cual tuvo como finalidad establecer la asociación entre los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo con depresión y ansiedad, y a su vez recomendar estrategias de intervención de los riesgos psicosociales para mejorar la salud mental de los trabajadores a través del área de salud ocupacional de la institución.

En un estudio reciente, otros autores reportan como estresores de la labor del maestro, la carga de trabajo, considerando ésta una función directa de las condiciones del ambiente físico de trabajo –ruido, iluminación– y el mobbing o psicoterror laboral (Boyle&Borg, 1995; Cooper & Kelly, 1993; Kyriacou, 1989; Westman&Etzion, 1999; citados en Oramas et al., 2003).

Por otro parte Artacozy y Gómez (2007), “plantan que, aunque están cobrando relevancia los factores de riesgo psicosocial, derivados de las nuevas formas de trabajo y de acuerdo con el complejo panorama que muestra el mundo del trabajo en la actualidad, aún persisten los riesgos laborales clásicos; por ejemplo, los riesgos físicos, mecánicos, entre otros, siguen existiendo, y se unen al estrés, al mobbing y a la confusión de rol, por sólo mencionar algunos”, es decir que se deben tener en cuenta los factores de riesgo psicosocial ya que se han incrementado los riesgos de cualquier índole en los temas laborales; esto indica, que los trabajadores deben enfrentarse a distintas e incluso contradictorias condiciones de trabajo que pueden llegar a desencadenar futuras enfermedades a las que este expuesto el trabajador.

Mañas (2001) señala que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma.

Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo (Gómez, 2007).

La salud laboral implicaría promover ese estado de bienestar en relación con el trabajo, este último entendido más allá de un sitio, un horario o el cumplimiento de unas actividades propias del cargo desempeñado, la relación trabajo-salud traspasa entonces las fronteras de las consecuencias o implicaciones directas de las actividades que se realizan en el rol laboral desempeñado; el trabajo implica también funciones psicosociales ampliamente estudiadas por diversos autores, que van desde el acceso a circuitos de consumo, pasando por las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo de creatividad, la estructuración del tiempo de la vida de las personas, entre otros, hasta llegar a la propia identidad de la persona que trabaja (Luque, Gómez y Cruces, 2000).

3.4.1 Marco Legal

Al hablar de las condiciones dignas en el trabajo se habla de un marco de índole legal que rige a la población en cuanto al tema de la salud laboral es por esto que se relatan a continuación las leyes que protegen al trabajador, en cuanto a los organismos internacionales, la Organización Internacional del Trabajo (OTI, 1998) desde sus disposiciones considera relevante propender en cada país y desde sus organizaciones, políticas para condiciones favorables de trabajo para los individuos teniendo en cuenta su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Colombia no es un país ajeno a estas disposiciones, y consiente que se deben desarrollar acciones para favorecer a su población en aspectos como los que sustenta este organismo con

la publicación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo entrada en vigor el 20 febrero de 2009 (OIT, 2006).

Por otro lado la Organización Mundial de la Salud (2004), emite la publicación de una Guía para la Organización del Trabajo y el Tratamiento del Estrés, la cual contempla la naturaleza del estrés laboral, sus causas y efectos, así como las estrategias de prevención y los métodos de evaluación y gestión del riesgo. Además, se analiza el papel de la cultura institucional en este proceso y los medios que pueden utilizarse para gestionar el estrés laboral.

Posteriormente se expide Resolución 2646 de julio de 2008, por medio de la cual se amplía esta perspectiva del tratamiento de los riesgos y las enfermedades profesionales y se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y en el 2010 se formaliza la batería de instrumentos para la evaluación de estos riesgos Psicosociales en las diferentes organizaciones. (MPS, 2008).

Capítulo IV

4.1 Diseño metodológico

La presente investigación será cuantitativa con un diseño no experimental transversal y de alcance descriptivo según las sugerencias metodológicas de (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) que se describen a continuación:

La investigación será no experimental transversal pues no se realizara manipulación de variables, sino que se medirá y observara su dimensión, previa definición conceptual, además será transversal pues se hará recolección de datos en único momento, donde se analizara el estado de las variables durante la medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.2. Alcance

El alcance será descriptivo, pues se delimitaran conceptualmente unas variables para medirse y posteriormente analizar su comportamiento, dimensión, componentes, propiedades así como sus potenciales tendencias. Las variables que se medirán son las de la batería de riesgo psicosocial, las intralaborales , extralaborales y las de caracter individual.

De acuerdo a lo anterior, la investigación en el colegio santa Ana es de tipo descriptivo tal como afirman Hernández (et al., 2014):

"Una investigación de este alcance busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. Por ende, el investigador debe ser capaz de definir, o al menos

visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos. (p. 92).

En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.). (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

4.2.2 Población

La población se eligió de manera no probabilística, docentes del colegio bachillerato técnico santa Ana, 13 docentes encargados de cursos de 6 a 11; de estos, 3 hombres y 10 mujeres, con niveles de estudios entre tecnólogos, profesionales completos y postgrados completos e incompletos, duración de un tiempo en el colegio aproximadamente de 2 años, comprendiendo edades entre los 23y 39años de edad.

4.3 Instrumentos

Se utilizara como elemento de medición de las variables la batería de Factores de riesgo psicosocial que busca identificar y evaluar los factores intra y extra en población laboralmente activa

La batería ha sido diseñada, validada y posteriormente publicada por el Ministerio de la Protección Social, La Pontificia Universidad Javeriana y el Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el año 2010.

El cuestionario está compuesto por factores psicosociales que comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento.

Los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral, identifican cuatro dominios de evaluación: Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales, y Recompensa. La forma A del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral logro un alfa de cronbach de 0,954 y la B de 0,937. La forma A fue diligenciada por personas que tienen trabajadores a cargo (gerentes, jefes y coordinadores) y la forma B, por trabajadores sin personal a cargo (profesionales, auxiliares, operativos y secretarias).

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionados con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que puedan influir en la salud y el bienestar del individuo. Ministerio de Protección Social (2010)

Este cuestionario identifica 7 dimensiones de condiciones extralaborales las cuales son tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicaciones y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.

Cuestionario para la evaluación de estrés

El cuestionario para la evaluación del estrés fue diseñado por Castillo, Villalobos y Cols (1996), con el respaldo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y validado para población colombiana en el año de 1996. Este cuestionario está diseñado con escala Likert, planteando una serie de afirmaciones para que el individuo reporte la frecuencia con que ocurren estas situaciones en su vida cotidiana; las opciones de respuesta son: siempre, casi siempre, a veces o nunca. Cada una de estas opciones de respuesta adquiere un valor diferente, dependiendo de la pregunta y del área de ajuste a evaluar, (MPS, 2010).

4.3.1 Procedimiento

Esta investigación se basó en el análisis de datos cuantitativos sobre las variables de riesgo psicosocial y estrés en la población de maestros del Colegio Bachillerato Técnico Santa Ana. Para lograr un alcance adecuado, se plantean unas fases de trabajo donde se busca corroborar la información y presentar las bases de estudio de la problemática de los maestros en sus condiciones laborales.

Fase 1: Recolección de información, observación al iniciar la investigación, indagar las principales necesidades que arroja la población, se logra evidenciar la problemática principal, relación entre los estudiantes y los docentes de la institución

Fase 2: Planteamiento de investigación, Al realizar la observación por parte del investigador se procede a realizar un informe el cual contiene las observaciones detectadas y la necesidad de aplicar un instrumentó que mida riesgo psicosocial en los docentes del colegio, describiendo la importancia de realizarlo, lo que mide y que factores importantes evalúa.

Fase 3: Entrega, Se realiza la entrega de los cuestionarios para indagar la respectiva problemática y los niveles de riesgo existentes en los maestros del colegio Santa Ana paso

importante para explicar de forma verbal como se diligencian los formatos y las posibles ventajas que tiene aplicar los cuestionarios.

Fase 4: Búsqueda de información, Realizar búsqueda de teoría que pueda aportar a la investigación en general y poder generar aportes desde la disciplina para la solución de las problemáticas.

Fase 5 : Resultados y análisis, El siguiente paso para la ejecución de la investigación consto en tabular cada uno de los datos recolectados por medio del aplicativo del ministerio de trabajo el cual arroja el nivel de riesgo existente y se procede a realizar una sugerencia de intervención a la institución, dando por finalizado el procedimiento de la investigación.

Área geográfica en la que se encuentra ubicado el sitio de estudio.

El proyecto de investigación se desarrolló en el Colegio Santa Ana, el cual fue fundado en el año de 1987, en el municipio de Soacha, Cundinamarca, aprobado oficialmente según la Resolución No 001088 del 18 de agosto de 2000. En este año se concede la licencia de funcionamiento y/o reconocimiento oficial para la prestación del servicio educativo formal al establecimiento denominado Colegio Santa Ana para el ciclo y/o los niveles de básica secundaria y media técnica comercial, institución educativa de naturaleza privado.

Está ubicado en la localidad de Soacha Cundinamarca, en la comuna número 2, las jornadas que maneja el colegio son de 7 horas diurnas desde las 6 am hasta la 1 de la tarde, cuenta con 2 descansos el primero para estudiantes de grados en 6,7 y 8 y el otro para grados como 9, 10 y 11, cuenta con aproximadamente 250 estudiantes y los horarios que maneja el colegio son de lunes a viernes. A demás de esto cuenta con una instalación de 4 pisos 11 baños, tres patios, aproximadamente 12 salones, 5 oficinas, una sala de profesores y una fotocopiadora.

Capítulo V

5.1 Análisis e interpretación de resultados

Como método de análisis de resultados se utilizó la descripción para cada una de las tablas que constituyen los resultados del aplicativo de la batería de riesgo psicosocial, las tablas que se describirán en los resultados son las principales que a nivel de riesgo arrojaron un nivel alto y esto pueda considerar un futuro problema para el bienestar del docente. Los riesgos de la batería se midieron por nivel de riesgo muy alto, alto, bajo, muy bajo y sin riesgo lo cual predice si existe un nivel de riesgo que se deba evaluar, además de ello se describirán las condiciones sociodemográficas de los resultados arrojados por la población que se abordó en este caso los docentes. Con respecto a lo anterior se describirán mediante porcentajes cada uno de los resultados.

Según los datos arrojados en la ficha de datos generales se tienen en cuenta aspectos sociodemográficos que se evalúan a lo largo de la investigación. En este ítem se puede observar que los docentes del colegio Santa Ana, reportan vivir en vivienda familiar el 83%, el 8% en arriendo y el 9% en vivienda propia. En los resultados de nivel de escolaridad se puede observar que de los docentes del colegio Santa Ana reportan un 77% tener profesional completo, 7% post grado completo, 8% post grado incompleto y un 8% técnicos o tecnólogos, de acuerdo a los resultados se hizo un análisis respectivo para cada docente.

Estado civil

En el ítem número 4 se observa el estado civil de la población en general que participó de la investigación, el 77% reporta estar soltero, el 15% casado y en unión libre el 8%, lo cual incide en alguna variable de riesgo psicosocial que se podrá evidenciar más adelante en la discusión de resultados.

Intralaboral.

Resultados en general del cuestionario intralaboral de los 13 docentes del colegio, en los ítems del cuestionario intralaboral el 46% de la muestra reportó que su nivel de riesgo es bajo, seguido se presenta un riesgo muy alto con el 16%, luego se citan los niveles de riesgo alto 15%, medio 8% y sin riesgo 15% respectivamente.

De acuerdo a que los resultados arrojados por el cuestionario intralaboral en su defecto la mayoría de los porcentajes fueron bajo en el constructo intralaboral se evalúan aquellas variables que son entendidas como características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo, lo cual según los resultados a nivel general no reportan un nivel de riesgo, además de ello se describirán las dimensiones y los dominios que arrojaron un riesgo alto o muy alto ya que son los que posiblemente pueden desatar una problemática a futuro en el individuo.

Demandas emocionales

En este ítem se puede observar que la población en general se encuentra dentro de los niveles de riesgo muy alto, alto y medio, Muy alto con un 31%, alto con un 54% y medio con un 15% en total del 100% de la población lo que demuestra que la población en general tienen un nivel de riesgo relevante en la demanda emocional. La demanda emocional hace frente a las

situaciones afectivas que son propias de la tarea y que pueden interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Demandas De Carga Mental

Este ítem se puede observar la dimensión del cuestionario intralaboral, demandas de carga mental la población reporto que un 39% tiene nivel de riesgo bajo, un 31% nivel de riesgo medio, y un 15% para niveles de riesgo muy alto y alto.

Consistencia Del Rol

En los items del cuestionario psicosocial intralaboral la dimension de consistencia del rol los resultados en generales reportaron que los niveles de riesgo son altos en un 46%, siguiendo los niveles de riesgo medio y bajo que dan un porcentaje de 54%, lo que indica que para la mitad de la poblacion en esta dimension existe un riesgo y para la otra mitad no existe, esta dimension se relaciona directamente con la compatibilidad en diferentes exigencias laborales, lo que para unos docentes puede ser claro pero para no otros no , por ende se entra a evaluar el caso según sugerencias teoricas.

Demandas Del Trabajo

En los items del cuestionarios de riesgo psicosocial intralaboral la dimension de demandas de trabajo reporto que el total de los maestros reportan riesgo muy alto, alto, medio y bajo, muy alto 46% , alto 23%, Medio 23% y riesgo bajo 8% las demandas del trabajo son referentes a exigencias de diversa naturaleza en el sitio de trabajo.

Recompensas

En la dimension intralaboral del cuestionario de riesgo, recompensas da unos resultados que en su totalidad de porcentajes arroja que de la poblacion en general presenta un 54% en nivel de riesgo alto y el 46% un riesgo medio y sin riesgo, esto quiere decir que los resultados se encuentran divididos, bajo lo cual se concluye que algunos docentes se sienten recompensados por la labor realizada y otros no lo logran ver de la misma manera, de esta manera se logra entender que la dimension de recompensas es la retribucion que el trabajador tiene en cuanto a su labor realizada.

Extralaboral

En el cuestionario general reextralaboral, reporta que el 46% de la poblacion tiene un nivel de riesgo muy alto, seguido a esto el 31% reporta un nivel de riesgo alto, luego se citan los demas niveles de riesgo como un 7% riesgo medio. 8% muy bajo y sin riesgo 8%, de acuerdo a los resultados arrojados es pertinente realizar capacitaciones en cuanto al manejo del tiempo fuera del trabajo ya que este cuestionario abarca todas las condiciones extralaborales que puedan afectar de manera significativa al trabajador docente.

Dimensión Tiempo Fuera Del Trabajo

En los Ítems Del cuestionario extralaboral en la dimensión tiempo fuera del trabajo el 77 % reporta un nivel de riesgo y el 23 % un nivel de riesgo bajo, lo cual predice que la mayoría de la población tiende a tener alguna dificultad relacionada con las actividades que se realizan a la diversión u ocio.

Estres

En los items del cuestionario para la evaluación de estrés de la pregunta 1 a la 31, el 54% de la población reportó que el nivel de riesgo es muy alto, seguido a esto el 23% de la población reportó un nivel de riesgo alto, luego se citan niveles de riesgo como medio con un nivel de riesgo del 15%, muy bajo 8%. Lo cual demuestra que la mayoría de la población revela un nivel de riesgo considerable en el cuestionario de estrés, por lo cual es pertinente desarrollar capacitaciones de prevención y salud laboral.

2.2 Discusión de Resultados

En la presente investigación se evidenciaron los resultados descriptivos de los principales factores de riesgo intralaboral, extralaboral y niveles de estrés en los docentes del colegio Santa Ana

A partir de los resultados se observó que la mayoría de la población pertenece al género femenino con un 77% del total de los encuestados. Lo que significa que en las mujeres docentes se encuentra la mayor prevalencia de factores de riesgo. Garduño (1993) citado por Sánchez (2010) considera que en el ámbito extralaboral las mujeres deben ejercer la doble jornada laboral, entendido ésta como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia; el abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio pero sin desligarse de sus labores domésticas.

También cabe resaltar que se encontró mayor predominio en docentes pertenecientes al estrato socioeconómico 2 con un 83% del total de la población encuestada. En cuanto al Constructo Intralaboral el Ministerio de la Protección Social, dice que los factores psicosociales

intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo (MPS, 2010).

En cuanto al Constructo Intralaboral el Ministerio de la Protección Social (2010), dice que los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaboral son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo, los docentes que presentan riesgo, son un (46%) riesgo bajo, (16%)Muy alto, alto (15%), medio(8%), es pertinente desarrollar actividades preventivas con el fin de mantener los niveles en los riesgos más bajos y lograr la posibilidad de disminuir los niveles altos de estrés.

De igual forma se describieron las dimensiones de los dominios intralaborales con mayor nivel de riesgo entre los que se encuentran:

Demanda emocional, demandas de carga mental, demandas del trabajo y recompensas.

Analizando los resultados del constructo intralaboral y sus dominios se encuentra el dominio demanda emocional, De acuerdo con la definición del Ministerio de Protección Social en el 2010 las determina como situaciones emocionales y afectivas que son propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. En ocasiones entender las situaciones y sentimientos de otras personas y la poca capacidad de ejercer el autocontrol de las emociones o sentimientos propios puede afectar el desempeño de la labor. De acuerdo a esto los resultados de los participantes en este dominio son, riesgo muy alto (31%), Riesgo Alto (54%) y Medio (15%), lo que significa que la mayoría de los docentes presentan un nivel de riesgo que se debe intervenir por el bienestar y la salud mental del trabajador docente.

Por otra parte es pertinente evaluar el dominio de carga mental ya que Según Rubio, Díaz y Martín (2001) la carga mental de trabajo es definida como la diferencia entre las demandas cognitivas de un puesto de trabajo o una tarea y la capacidad de atención del trabajador. A su vez desde el modelo teórico desarrollado por Karasek y Theorell (1990), la carga de trabajo mental, denominada en este modelo como demandas psicológicas, es un factor generador de estrés, pues constituye, junto con el control y con el apoyo social, uno de los factores que pueden determinar la presencia o ausencia de estrés en el trabajador, estos factores pueden afectar el desempeño del individuo y la productividad de la empresa, sino que además puede provocar afectaciones en la salud del trabajador. De acuerdo a los resultados se evidencia un riesgo en este dominio ya que los resultados son de Riesgo muy alto (15%), riesgo alto (15%) y riesgo medio (31%), lo que en total demuestra que la población tiende a tener demandas de carga mental muy altas que puede afectar la salud física y psicológica del docente.

De acuerdo a los resultados del dominio demandas del trabajo prevalece en factor de riesgo, con porcentajes en riesgo muy alto con (46%), alto (23%) y medio (23%) para un total de 92% lo que significa que “el trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto” (MPS, 2010). Para ello es recomendable acciones inmediatas que requieran intervenciones en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica y que permita prevenir efectos perjudiciales en la salud del trabajador.

En el dominio recompensas las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, un 46% presenta riesgo muy alto y un 8% riesgo alto con un total de 54%. El Ministerio De Protección Social (2010) apunta que la recompensa no es más que la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos

laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Por lo tanto de acuerdo al resultado obtenido en esta dimensión el nivel de riesgo es alto considerando que se deben realizar trabajos de acuerdo a la pertinencia en la organización, ya que de acuerdo a los resultados algunos docentes de la institución no sienten que su labor dentro del plantel este siendo recompensado.

Siguiendo el cuestionario extralaboral vale la pena resaltar la dimensión tiempo fuera del trabajo la cual sus niveles de riesgo, Muy Alto con un riesgo de (39%), Riesgo alto (38%) dando un total del 77% en un nivel de riesgo esta dimensión hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio de acuerdo a esto asociándolo con lo que dice Miranda (2006) acerca de que los juegos y la diversión favorecen las relaciones sociales, suponen un intercambio dentro de un grupo o en el seno familiar, el descanso permite recuperar energías físicas, y la recreación y la diversión libera de las tensiones nerviosas y restablece el equilibrio psicológico.

Con relación a los resultados de la evaluación de los niveles de estrés en los docentes del Colegio Santa Ana, se observa que el 92% presentan riesgos descritos de la siguiente manera: Riesgo muy alto 54%, Riesgo alto 23% y medio 15%. El estrés en los docentes del colegio Santa Ana puede ocasionar efectos negativos entre los que se encuentra la fatiga física, agotamiento en el sistema nervioso, aumento en la sudoración, la presión arterial, el ritmo respiratorio, tensión nerviosa, ansiedad, depresión, sentimiento de frustración disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo, pérdida de

motivación, aparecen las preocupaciones, la dificultad para la toma de decisiones entre otros (Rodríguez, Doval y Molerio, 2002).

5.2 Conclusiones

Al realizar el análisis de la información recolectada en la investigación se puede concluir en el siguiente estudio que la información obtenida a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial permite sugerir propuestas de cambios a nivel organizacional en cuanto a las tareas asignadas a cada uno de los maestros, esto facilitara o ayudara a generar un cambio en el desempeño laboral de las personas que participaron en la investigación, generando estos cambios se disminuirán los niveles de estrés que afectan de manera significativa la salud de los maestros.

Los maestros del colegio Santa Ana como se demuestra en los resultados anteriormente están expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés, por lo consiguiente las acciones del plantel hacia sus colaboradores deben ser dirigidas a la promoción e intervención de los factores que se encuentran con nivel de riesgo muy alto.

La mayoría de los docentes que laboran en la institución presentan riesgos en la dimensión del cuestionario intralaboral demandas del trabajo, sin embargo también existen varios niveles de riesgo los cuales se deben intervenir por salud de los colaboradores a nivel extralaboral y de estrés, específicamente en sus diferentes dimensiones del cuestionario extralaboral y los síntomas de estrés con un nivel de riesgo alto en el cuestionario de estrés.

Es importante señalar los resultados por cada objetivo planteado al inicio de la investigación, el objetivo general del proyecto señala determinar los principales factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés ya que este tema es el de mayor relevancia para el proceso de la investigación, los resultados que se obtuvieron en variables como Demandas emocionales,

demandas de carga mental, consistencia del rol, recompensas y demandas del trabajo señalaron riesgo alto o riesgo muy alto, de los datos obtenidos se concluyó que fueron las que se asociaron al desempeño de los docentes de la institución por tener directa relación con el cargo.

Seguido a lo anterior, respondiendo a los objetivos los niveles de riesgo en el cuestionario extralaboral arrojaron niveles de riesgo en la dimensión fuera del trabajo y en el cuestionario de estrés fue de un 77% en niveles de riesgo alto y muy alto ya que de la población en total el responde a un riesgo alto.

Finalmente cada organización o institución velara por la salud física y mental de sus colaboradores. Durante el proceso de investigación en el Colegio Santa Ana se logró concluir que la prevalencia de síntomas asociados a factores de estrés son altos.

5.3 Recomendaciones

La principal recomendación de este proyecto de investigación inicia con el tema de salud laboral, de acuerdo a los resultados que arrojó la investigación se recomienda a la institución, invertir a nivel presupuestal en diferentes cargos directivos para que no exista sobre carga laboral.

Se sugiere a la institución que genere procesos de capacitación orientados a la salud del trabajador y la importancia de mantener un clima laboral adecuado, para la ejecución de diferentes tareas a lo largo de la jornada laboral que ayuden a mantener una buena disposición del colaborador referente a su sitio de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, se sugiere contemplar las formas de comunicación y el empleo de la tecnología con los colaboradores del colegio, es importante tener presente el ambiente de las relaciones y el trabajo en equipo, las condiciones de la tarea en un ambiente laboral son de suma importancia ya que estas hacen referencia a la carga mental, al volumen de trabajo, y el nivel de responsabilidad que tiene el trabajador, además de esto la carga emocional a la que están expuestas las personas que tienen contacto directo con público o que tienen personas a cargo como los maestros.

A partir de ello es importante sugerir una recomendación para el cuidado de la salud mental del docente en cuanto a los resultados de las demandas emocionales y de carga mental, ya que son de mayor importancia para el buen desempeño de la labor docente., en cuanto a esto se recomienda realizar capacitación para identificar por parte de la institución la relevancia de las tareas y funciones en orden jerárquico y además de ellos estimular el uso adecuado del tiempo en función de las demandas cognitivas realizadas por el docente, esto en cuanto a la demandas de

carga mental. En cuanto a las demandas emocionales se sugiere identificar las situaciones donde más se genere o se presente malestar emocional para tener la capacidad de hacer frente a ellas y solucionarlas de la mejor manera

Respecto a la información obtenida a través de los cuestionarios es importante que la institución tenga en cuenta los resultados del cuestionario extralaboral para el pertinente rendimiento laboral de su trabajador con el fin de promover su bienestar, entre estos esta conocer la utilización del tiempo libre, el entorno familiar , de amigos, de vivienda y demás situaciones que le den una idea clara del trabajador respecto a su vida personal, que pueda estar generando repercusiones en su sitio de trabajo. Finalmente esto se realiza con el fin de sugerir planes para reducir los efectos negativos en la organización causas que entre ellas se encuentra el ausentismo, rotación del personal, deterioro del clima organizacional entre otras que harán que la institución se vea afectada de manera relevante en la ejecución de sus actividades cotidianas.

Para estos niveles de riesgo es considerable tomar acciones que permitan al empleado docente disminuir los niveles de estrés tales como programas de prevención y realizar intervenciones inmediatas en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

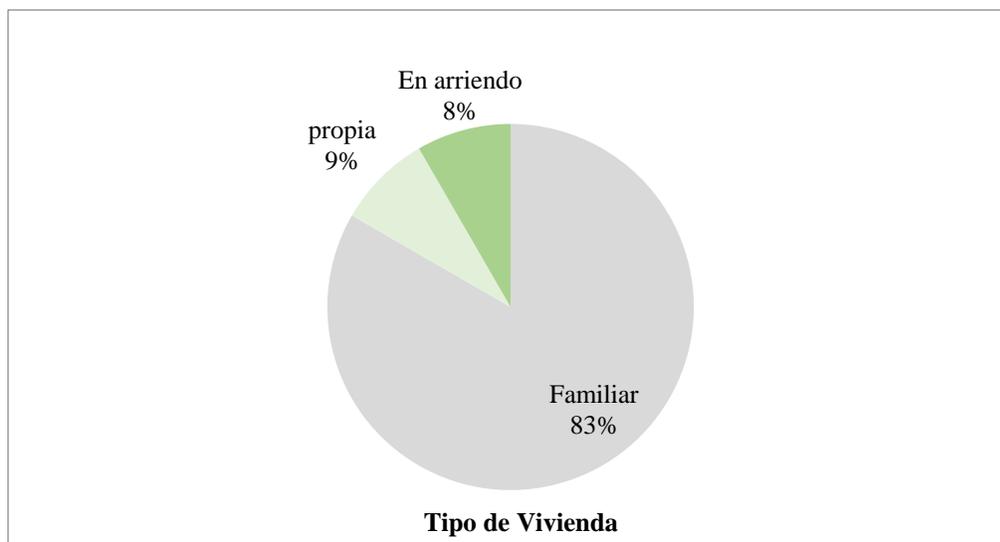
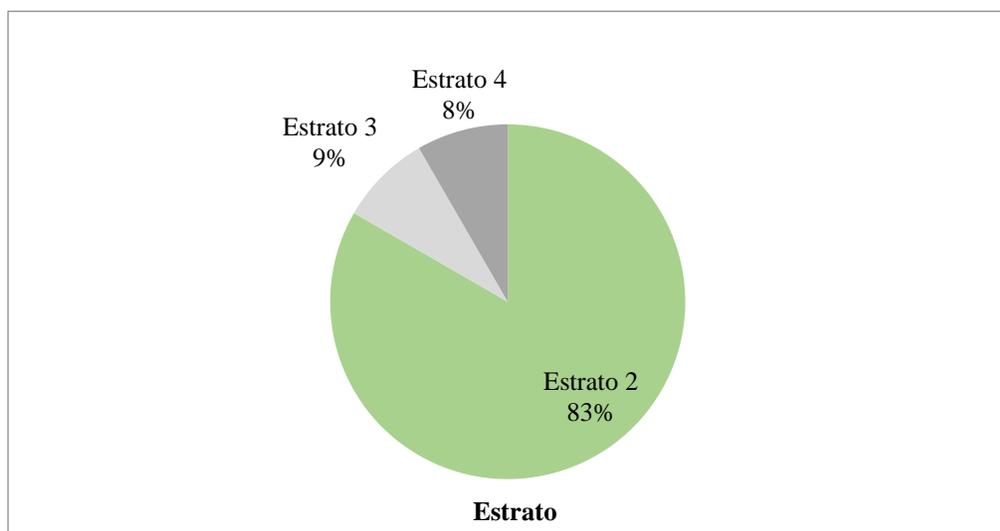
Anexos**Tabla 1.***Tipo de vivienda***Tabla 2** Estrato

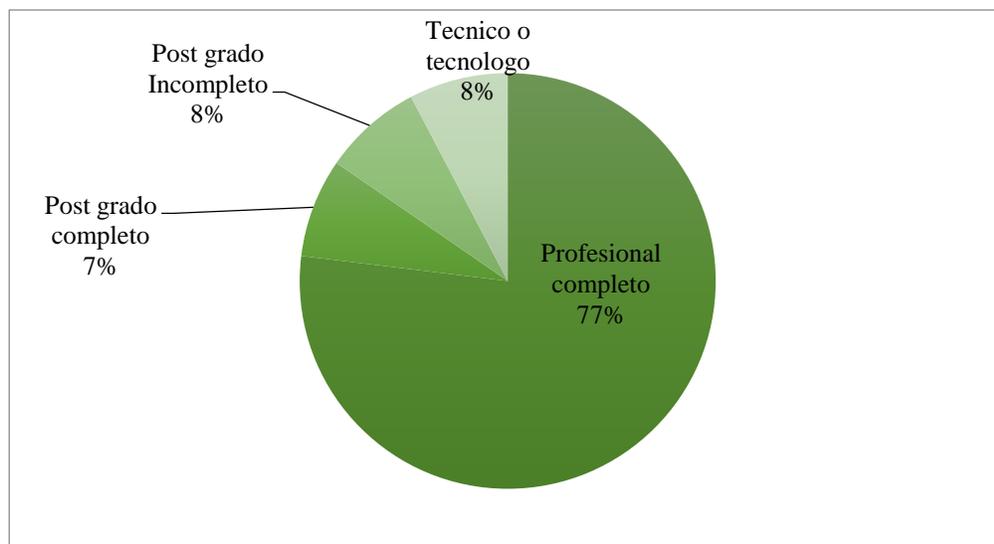
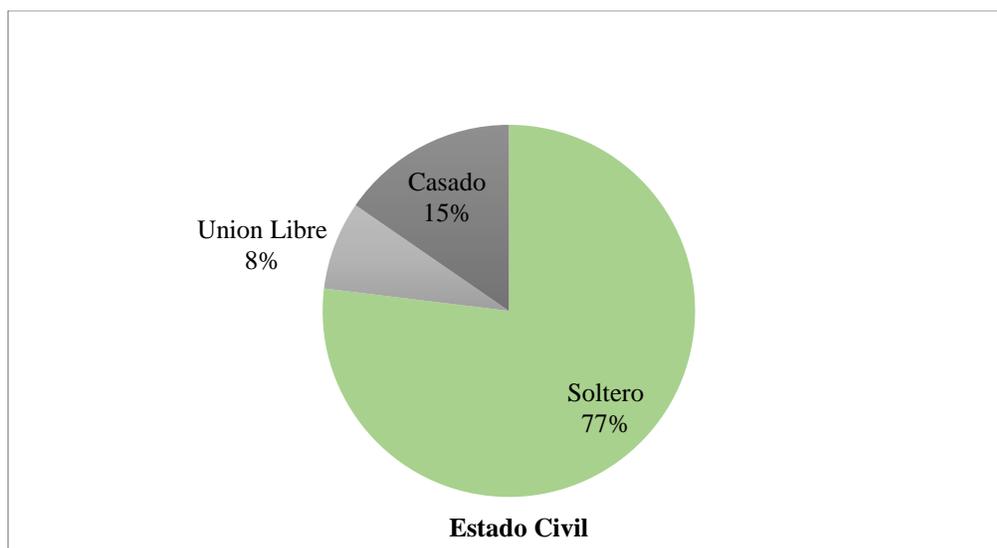
Tabla 3 nivel de escolaridad**Tabla 4** estado civil

Tabla 5. *Tabla de frecuencia cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.*

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	2	Muy Alto	16%
	2	Alto	15%
	1	Medio	8%
	6	Bajo	46%
	0	Muy Bajo	0%
	2	Sin Riesgo	15%
Total	13		100%

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

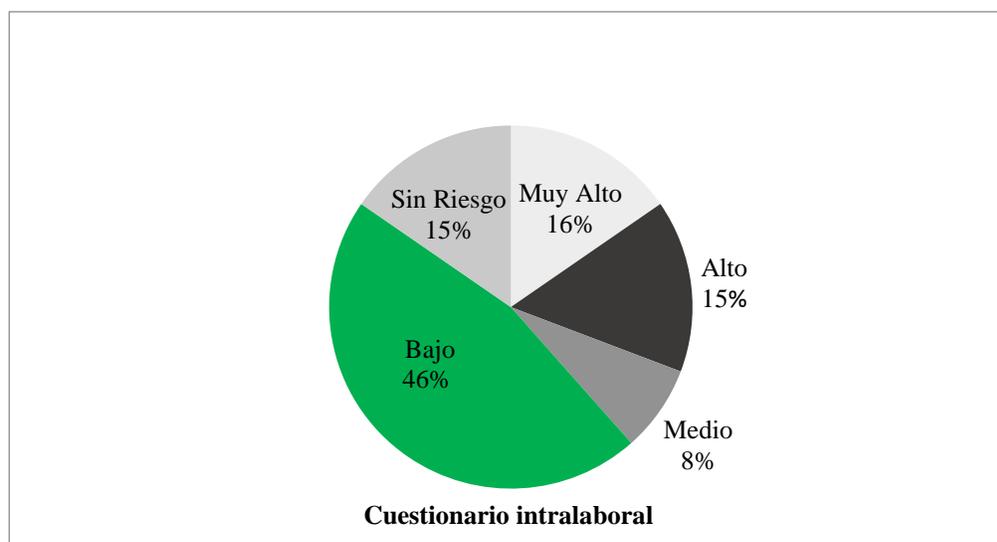


Ilustración 5. Cuestionario intralaboral niveles de riesgo.

Tabla 6. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, dimension de demandas emocionales

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	4	Muy Alto	31%
	7	Alto	54%
	2	Medio	15%
Total	13		100%

Demandas Emocionales

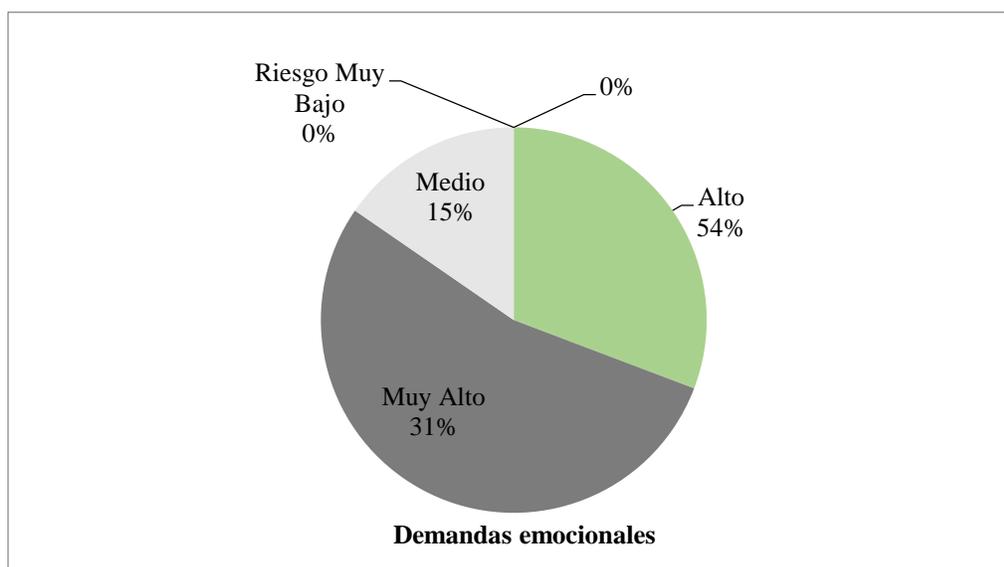


Ilustración 6. Demandas emocionales

Tabla 7. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, dimensión de demandas de carga mental.

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	2	Muy Alto	15%
	2	Alto	15%
	4	Medio	31%
	5	Bajo	39%
Total	13		100%

Demandas de Carga Mental

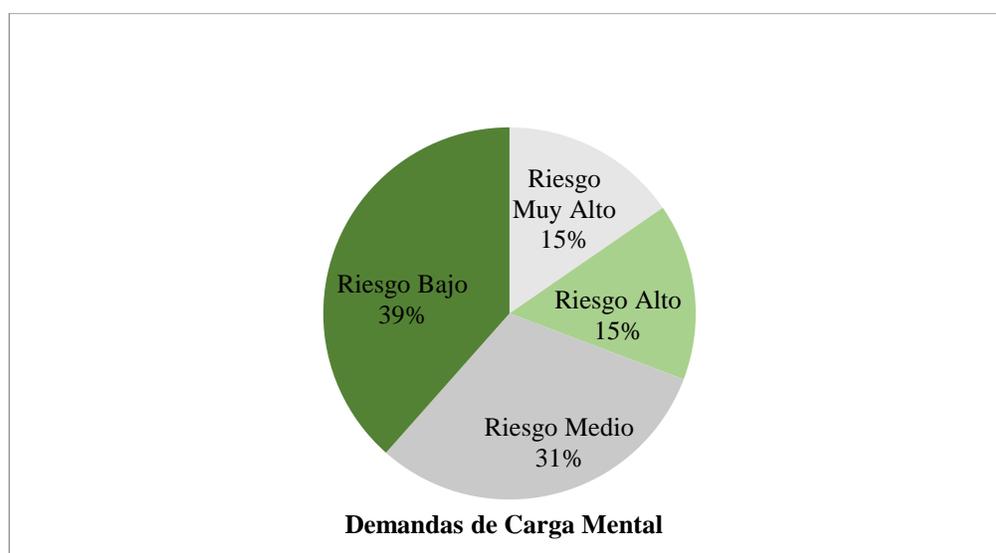


Ilustración 7. Cuestionario Intralaboral dimensión demandas de carga mental

Tabla 8. *Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral , dimension consistencia del rol*

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	1	Muy Alto	8%
	5	Alto	38%
	3	Medio	23%
	4	Sin Riesgo	31%
Total	13		100%

Dimensión consistencia del rol

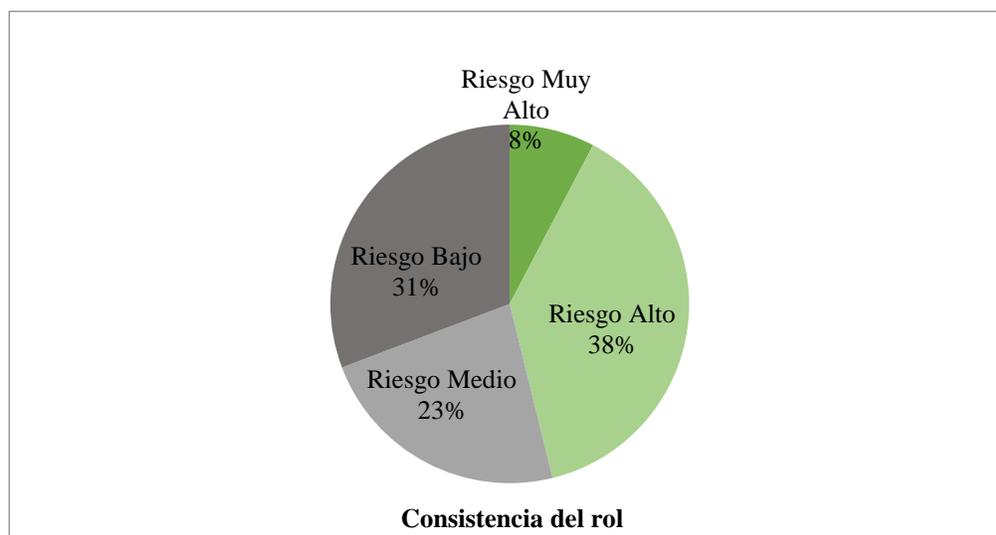
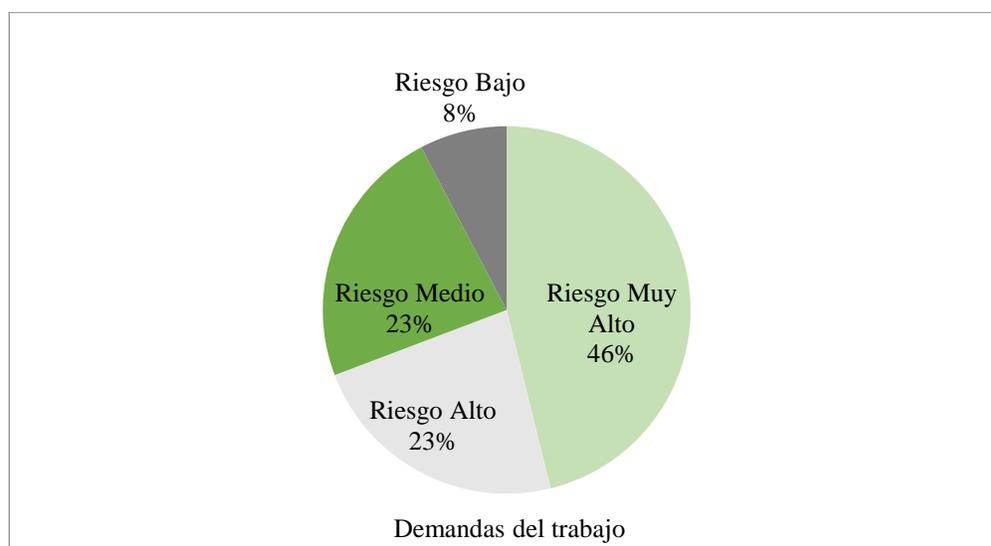


Tabla 9. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, dimension demandas del trabajo

Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total		
		6	Muy Alto	46%
3	Alto	23%		
		3	Medio	23%
		1	Bajo	8%
Total		13		100%

Demandas del trabajo

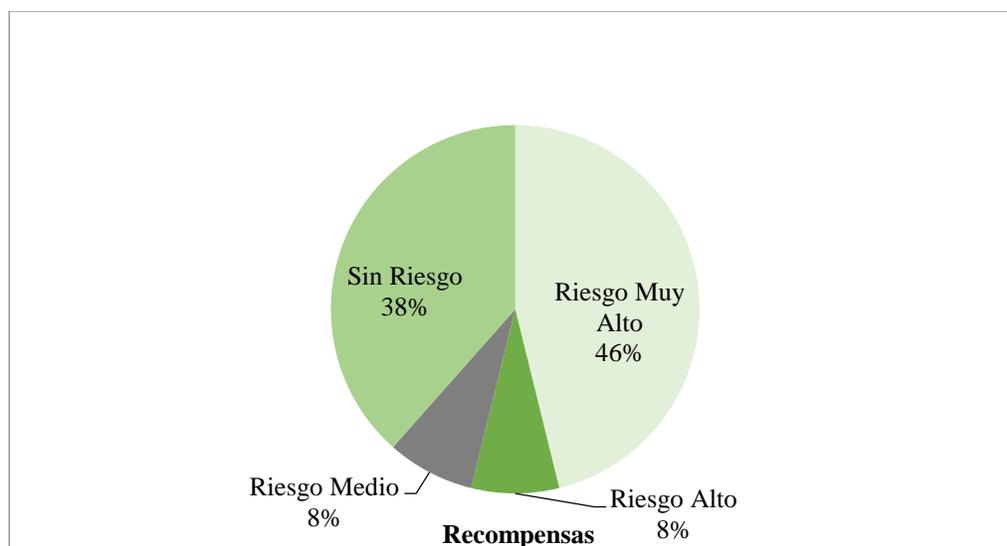


Ilustracion9. cuestionario de riesgo psicosocial, dimension demandas del trabajo

Tabla 10. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, dimensiones de recompensas

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	6	Muy Alto	46%
	1	Alto	8%
	1	Medio	8%
	5	Sin riesgo	38%
Total	13		100%

Recompensas

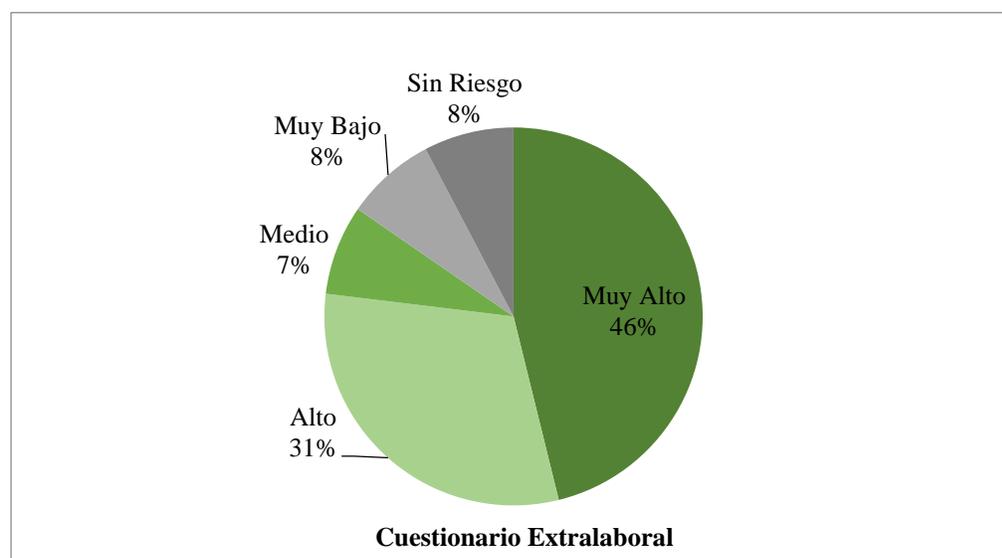


Ilustracion 10. Cuestionario de riesgo intralaboral dimension de recompensas

Tabla 11. *Tabla de frecuencia, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral*

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	6	Muy Alto	46%
	4	Alto	31%
	1	Medio	7%
	0	Bajo	0%
	1	Muy Bajo	8%
	1	Sin Riesgo	8%
Total	13		100%

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral



Ilustracion 11. Cuestionario de riesgo extralaboral

Tabla 12 .Tabla de Dimension Fuera Del Trabajo(Extralaboral)

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	5	Muy Alto	39%
	5	Alto	38%
	0	Medio	0%
	3	Bajo	23%
	0	Muy Bajo	0%
	0	Sin Riesgo	0%
Total	13		100%

Dimensión Fuera del Trabajo

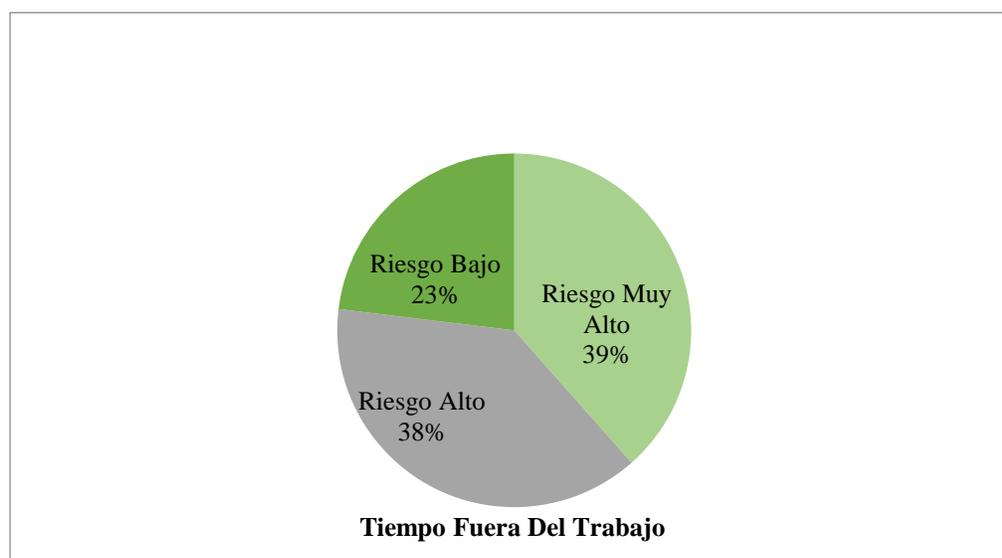
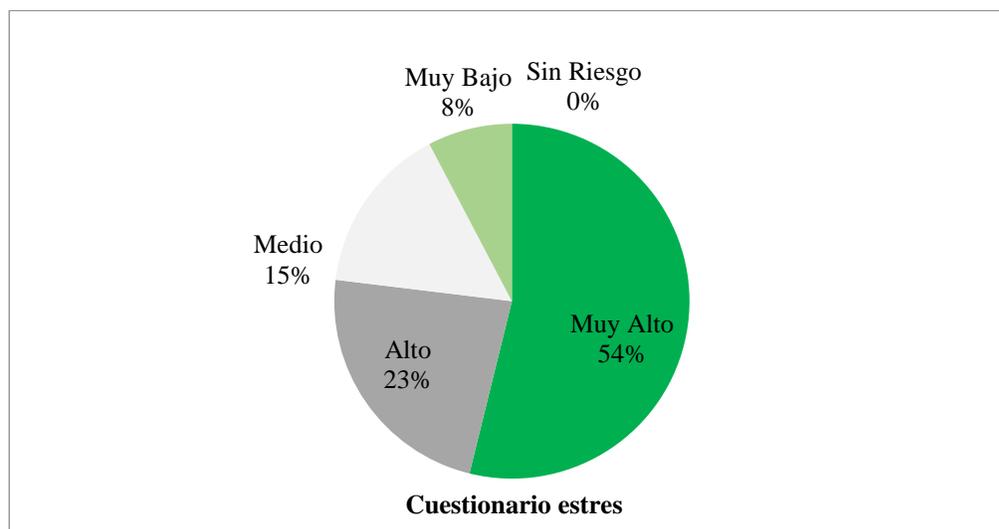


Ilustración 12. Dimensión Extralaboral Tiempo Fuera Del trabajo

Tabla 13. Cuestionario para la evaluación del estrés

	Frecuencia	nivel de riesgo	puntaje total
	6	Muy Alto	54%
	4	Alto	23%
	1	Medio	15%
	1	Muy Bajo	8%
	0	Sin Riesgo	0%
Total	13		100%

Cuestionario para la evaluación del estrés



Ilustracion 13. Cuestionario para la evaluacion de estres

Soacha, 03 de noviembre 2017

Señores:

Colegio Santa Ana

Asunto: Solicitud autorización de investigación.

Por medio de la presente me permito solicitar su autorización para la publicación de los datos obtenidos en la aplicación de la de la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social a trabajadores del colegio Santa Ana, esto con el fin de adelantar el trabajo de grado de la estudiante Martha Isabel Díaz Arango. En la investigación correspondiente cada docente firmo su respectivo consentimiento informado.

Teniendo en cuenta que este es un ejercicio académico, entendemos que las respuestas obtenidas serán publicadas y los datos personales de la investigación se mantendrán en estricta confidencialidad y se usarán exclusivamente para fines investigativos.

El fin de esta investigación es adelantar una propuesta para mitigar aquellos riesgos psicosociales que puedan existir en la organización y está pueda iniciar una intervención en búsqueda de una mejor calidad de vida, bienestar, desarrollo.

El ejercicio investigativo estará dividido en 4 procesos el primero es el acercamiento a las áreas y sensibilización de la aplicación de las pruebas, el segundo proceso es la recolección de la información en el que se aplicarán el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial de estrés.

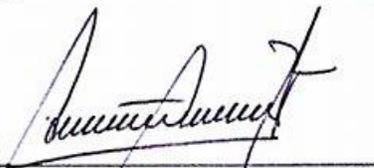
Luego de esto se inició con la tabulación de la información y por último se expuso los resultados generales y la propuesta de intervención a quienes consideraron importante las directivas del colegio.

Muchas gracias, atentamente.

investigadora

Firma rector:

Cc:


79201995



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

4. Referencias Bibliográficas

- Andrade Jaramillo, Verónica, Gómez, Ingrid Carolina, (2008) “*Salud Laboral investigaciones Realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico*” Colombia Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>.
- Aranda, C., Pando, M. y Pérez, M. B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 79-87.
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16 (6), 459-461
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2011). *Trabajo y Salud*. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 37-48). Barcelona: Masson Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>
- Benavides, A. M., Moreno, B., Garrosa, E. & González, J. L. (2002). La evaluación específica del Síndrome de burnout en psicólogos: El “*Inventario de burnout de psicólogos*”. *Clínica y Salud*, 13 (3), 257-283.
- Bolancé, J.; Cuadrado, R.; Ruiz, J. R. y Sánchez, F. (2013). La autoevaluación de la práctica Docente como herramienta para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado. *Avances en Supervisión Educativa*, 18, 1-16.
- Belkic, K. (2000). *Occupational Stress Index: An introduction*. Recuperado el 8 de octubre, 2008, de [http:// www.workhealth.org](http://www.workhealth.org)
- Carbay, M.I., Benedetti, A., Paoloni, P.C., Senn, S. y Wehbe, P. (2001). *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>

- Córdoba, S. Percepciones de los educadores sobre sí mismos y repercusiones en el desempeño Docente. Ponencia Programa de Doctorado de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universitat de Valencia; II Seminario Nacional SIEP; 2010.
- Chaparro, P. Condiciones de trabajo y salud en el personal docente y administrativo de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Nacional de Colombia. Tesis de grado de Especialización en Salud Ocupacional, Facultad de Enfermería; 1997.
- Colombia, Defensoría del Pueblo (2008). Disponible en http://www.defensoria.org.co/red/anexos/pdf/11/salud/i1_2008.pdf Colombia, Diario Oficial, 47.059, miércoles 23 de julio de 2008.
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional (1979). Decreto 2277. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-103879.html>.
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional (1994). Ley General de Educación, Ley 115. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-85906.html>
- Chu, C. (2003). “De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo: tendencias y evolución. Red Mundial de Salud Ocupacional. Gohnet”, 6, 1-4. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>
- 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>
- Diazgranados, 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, 23, 45-55
- Edwards, D. C. (1999). Work. En D. C. Edwards (Ed.), *Motivation and emotion: Evolutionary,*

physiological, cognitive and social influences (pp. 361-391). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Ganster, D. C., y Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17, 235-271.

García, M. (1993). El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores. En J. Buendía (Ed.), *Estrés y psicopatología* (pp. 26-38). Madrid: Pirámide.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001): V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid
INSHT VI Encuesta nacional de Condiciones de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Gómez, C. (2007). “*Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Colombia*” Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>

Gallego Henao, A., & Vásquez Jaramillo, O. (2015). Pruebas de ascenso y reubicación salarial En maestros. Un problema de dignificación de la labor docente. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (46), 60-70.

Jilks-Racine, J. A. (2002). Teacher morale, stress and leadership: From whence cometh my help? Extraído, en diciembre de 2002, de www.netrover.com/~jilks/AR/

Johnson, J.V., Stewart, W., Hall E. M., Fredlund, P., y Theorell, T. (1996). Long-Term Psychosocial Work Environment and Cardiovascular Mortality among Swedish Men. *American Journal of Public Health*, 86(3), 325-331.

Luque, P., Gómez, T. y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. En C. Guillen Gestoso. (Ed.) *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Mc Graw Hill.

Ome, A. (2013). El Estatuto de Profesionalización Docente: Una primera evaluación.

Recuperado de http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-Estatuto-de-Profesionalización-Docente-Abril-2013-cuaderno_final_6Apr2013.Pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1998), Declaración Sociolaboral de Mercosur.

Recuperado de <http://www.ccscs.org/index.php/documentos-ccscs/participacion-en-el-mercosur/item/534-declaraci%C3%B3n-socio-laboral-del-mercosur>.

Organización Internacional del Trabajo (2006), C187 - Convenio sobre el marco promocional

para la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332

Organización Mundial de la Salud. (2004) La organización del trabajo y el estrés. Recuperado

de: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/Organización

Internacional del Trabajo. (1998), Declaración Sociolaboral de Mercosur. Recuperado de <http://www.ccscs.org/index.php/documentos-ccscs/participacion-en-el-mercosur/item/534-declaraci%C3%B3n-socio-laboral-del-mercosur>

Oramas, A., Rodríguez, R., Almirall, P. J., Huerta, J. & Vergara, A. (2003). *Algunas Causas de Estrés Psicológico en Maestros del Municipio Arroyo Naranjo, Cuba. Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 4(1-2), 8-12.

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). *Seguridad y salud en el trabajo: sinergia entre*

la seguridad y la productividad. Debate expuesto para la comisión de Empleo y Política Social. Ginebra, marzo de 2006. Recuperado el 31 de mayo del 2010 en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ednorm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_124898.pdf

Oramas, A., Rodríguez, R., Almirall, P. J., Huerta, J. & Vergara, A. (2003). *Algunas Causas de Estrés Psicológico en Maestros del Municipio Arroyo Naranjo, Cuba. Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 4(1-2), 8-12.

Polaino-Lorente, A. (1982). *El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención*

- Para su manejo y control. Revista Española de Pedagogía, 157, 17-45*
- Sandín, B. (1995). "El estrés". En A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (eds.). Manual de psicopatología (vol. 2) (pp. 3-52). Madrid: McGraw-Hill. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- Sandín, B. (1999). "El estrés psicosocial. Madrid: Klinik". Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- 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
- San Fabián, J. L. y Granda, A. (2013). *Autoevaluación de centros edu - cativos. Madrid: Síntesis*
- Hernández, R., Fernández, C. & Bautista, M. (2010). *Metodología de la investigación, 5ta Edición. Ciudad de México: McGraw-Hill.*
- Hernández, R., Fernández, C. & Bautista, M. (2014). *Metodología de la investigación, 6 ta edición. Ciudad de México: McGraw-Hill.*
- Ministerio de la Protección Social, MPS. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, resolución 2646 de 2008. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo Psicosocial-1.pdf>*
- Martínez, S., Méndez, I. y Zúñiga, J. (2010). Sobre la salud de los docentes universitarios de la UAM Xochimilco. Recuperado 12/12/2011 de: http://www.uam.mx/carrera_academica/correo/08_SUSANA_MARTINEZ_ALCANTARA.Pdf
- Moreno y Garrosa, (2004) *Riesgos Psicosociales en el trabajo. Revista ciencia y trabajo 11 (32)*
- Moreno-Jiménez, B., Arcenillas M., Morante, M. & Garrosa, E. (2005). *Burnout en profesores De primaria: personalidad y sintomatología. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 21, 71-91.*

Mañas, A. (2001). *La salud y las condiciones de trabajo*. *Enfermería Integral*, 56. Recuperado el 30 de agosto de 2006, de <http://www.enfervalencia.org/ei/ anteriores/masteros.htm>

Martínez, D. *Factores de riesgo psíquico en el trabajo docente*. Instituto de Investigaciones Pedagógicas “Marina Viste”, Confederación de Trabajadores de la Educación de la República de Argentina–CTERA–. Desarrollo de dimensiones observables de los factores de riesgo psíquico. Buenos Aires. Noviembre de 2006.

Malvezzi, S. (2002). *Psicología Organizacional: De Administración Científica a Globalización: Una historia de desafíos*. Material utilizado en el seminario “La sociedad del conocimiento y la gestión por competencias” de la Maestría en Psicología. Universidad del Valle. Cali. Colombia.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>

Velásquez, O.H. y Bedoya, E.J. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Unipluri/versidad*, 10 (2) (pp. 1-14). Recuperado 05/01/2012 de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/viewFile/7908/7423>