

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL POR  
INCAPACIDAD MÉDICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DEL SECTOR PÚBLICO DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL VALLE**

**JAQUELINE CRISTANCHO PULIDO**



**UNIVESIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD  
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA  
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2014**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL POR  
INCAPACIDAD MÉDICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DEL SECTOR PÚBLICO DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL VALLE**

**JAQUELINE CRISTANCHO PULIDO**

**Trabajo de investigación requisito para optar al título de  
Magíster en salud Ocupacional**

**Director de Investigación  
HERNÁN GÓMEZ  
Psicólogo Ocupacional**



**UNIVESIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD  
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA  
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2014**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Presidente del Jurado

---

Firma del Jurado

---

Firma del Jurado

Santiago de Cali, Agosto de 2014

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por permitirme cumplir una meta profesional más en vida y alcanzar con ello la realización de un anhelo personal y familiar.

A mi madre Ligia por su constante apoyo, comprensión, entrega y motivación para alcanzar mis sueños.

A mi pequeño Emmanuel por haberse convertido en el motor para finalizar con éxito este proyecto, el cual espero le sirva de modelo para luchar por sus sueños y cumplir sus metas.

A mis grandes compañeros y amigos Aura Teresa Palacios y Ricardo Agredo por su amistad incondicional, desinteresado y valioso aporte a este trabajo, y por su inmejorable capacidad para compartir sus conocimientos.

A todos los docentes del Magisterio Valle que participaron de una manera desinteresada y voluntaria; gracias por su acogida y colaboración.

A la Secretaría de Educación Departamental del Valle y a COSMITET Ltda., por todo el apoyo y cooperación logístico y financiero brindado.

Al Dr. Hernán Gómez por sus valiosos aportes y por enseñarme con su abnegada dedicación y amor por esta profesión, el valioso logro alcanzado.

## CONTENIDO

|                                                                         | <b>Pág.</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| INTRODUCCIÓN                                                            | 19          |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA                                           | 20          |
| 2. JUSTIFICACIÓN                                                        | 26          |
| 3. OBJETIVOS                                                            | 29          |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL                                                    | 29          |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS                                               | 29          |
| 4. MARCO REFERENCIAL                                                    | 30          |
| 4.1 MARCO CONTEXTUAL                                                    | 30          |
| 4.2 MARCO CONCEPTUAL                                                    | 31          |
| 4.3 MARCO NORMATIVO                                                     | 48          |
| 5. METODOLOGÍA                                                          | 54          |
| 5.1 TIPO DE ESTUDIO                                                     | 54          |
| 5.2 POBLACIÓN                                                           | 54          |
| 5.2.1 Marco muestral                                                    | 54          |
| 5.2.2 Tipo de muestreo                                                  | 54          |
| 5.2.3 Muestra                                                           | 55          |
| 5.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN                                              | 56          |
| 5.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN                                              | 56          |
| 5.5 VARIABLES                                                           | 57          |
| 5.6 TÉCNICAS                                                            | 58          |
| 5.6.1 Técnicas cuantitativas                                            | 58          |
| 5.6.2 Técnicas cualitativas                                             | 59          |
| 5.7 PROCEDIMIENTO                                                       | 60          |
| 5.7.1 Fase 1: Selección y convocatoria                                  | 60          |
| 5.7.2 Fase 2: Sensibilización y aplicación del instrumento cuantitativo | 61          |
| 5.7.3 Fase 3: Procesamiento de datos                                    | 61          |

|                                                                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.7.4 Fase 4: Análisis documental a profundidad                                                                                                                      | 62  |
| 5.7.5 Fase 5: Socialización de resultados                                                                                                                            | 62  |
| 6. RESULTADOS                                                                                                                                                        | 63  |
| 6.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA                                                                                                                                 | 63  |
| 6.2 PREVALENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE TRABAJO                                                                                                     | 68  |
| 6.2.1 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población total participante                                                                | 69  |
| 6.2.2 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica                                             | 70  |
| 6.2.3 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                             | 72  |
| 6.3 DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD MÉDICA EN LA POBLACIÓN DOCENTE DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL VALLE                               | 74  |
| 6.4 CRUCE DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE TRABAJO CON LAS UNIDADES DE ANÁLISIS SOCIO-DEMOGRÁFICAS                                                           | 85  |
| 6.4.1 Cruce de los factores de riesgo psicosocial de trabajo con las unidades de análisis socio-demográficas para la población con ausentismo por incapacidad médica | 85  |
| 6.4.1.1 Control en los tiempos de trabajo                                                                                                                            | 85  |
| 6.4.1.2 Exigencias psicológicas cognitivas                                                                                                                           | 90  |
| 6.4.1.3 Inseguridad                                                                                                                                                  | 94  |
| 6.4.1.4 Exigencias psicológicas emocionales                                                                                                                          | 98  |
| 6.4.1.5 Conflicto del rol                                                                                                                                            | 102 |
| 6.4.1.6 Estima                                                                                                                                                       | 106 |
| 6.4.1.7 Doble presencia y exigencias psicológicas de esconder emociones                                                                                              | 110 |
| 6.4.1.8 Exigencias psicológicas cuantitativas y sensoriales                                                                                                          | 119 |

|                                                                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.4.2 Cruce de los factores de riesgo psicosocial de trabajo con las unidades de análisis socio-demográficas para la población sin ausentismo por incapacidad médica | 128 |
| 6.4.2.1 Exigencias psicológicas cognitivas                                                                                                                           | 128 |
| 6.4.2.2 Control en los tiempos de trabajo                                                                                                                            | 132 |
| 6.4.2.3 Exigencias psicológicas emocionales                                                                                                                          | 136 |
| 6.4.2.4 Inseguridad                                                                                                                                                  | 140 |
| 6.4.2.5 Exigencias psicológicas sensoriales                                                                                                                          | 144 |
| 6.4.2.6 Doble presencia                                                                                                                                              | 148 |
| 6.4.2.7 Conflicto del rol                                                                                                                                            | 152 |
| 6.4.2.8 Estima                                                                                                                                                       | 156 |
| 6.4.2.9 Exigencias psicológicas de esconder emociones                                                                                                                | 160 |
| 6.4.2.10 Exigencias psicológicas cuantitativas                                                                                                                       | 164 |
| 6.5 CATEGORIZACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DEL CUESTIONARIO ISTAS-21                                                                                                    | 168 |
| 6.5.1 Falta de incentivos                                                                                                                                            | 168 |
| 6.5.2 Satisfacción por la labor docente                                                                                                                              | 169 |
| 5.6.3 Tipo de vinculación laboral                                                                                                                                    | 169 |
| 5.6.4 Superiores o jefes                                                                                                                                             | 169 |
| 5.6.5 Manifestación de preocupaciones                                                                                                                                | 170 |
| 5.6.6 Insatisfacción con la labor docente                                                                                                                            | 170 |
| 5.6.7 Relación enfermedad y factores de riesgo                                                                                                                       | 170 |
| 7. DISCUSIÓN                                                                                                                                                         | 172 |
| 8. CONCLUSIONES                                                                                                                                                      | 185 |
| 9. RECOMENDACIONES                                                                                                                                                   | 188 |
| BIBLIOGRAFÍA                                                                                                                                                         | 191 |

## LISTA DE TABLAS

|                                                                                                                              | <b>Pág.</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Tabla 1. Resultados de investigaciones sobre ausentismo laboral por causa médica en docentes                                 | 20          |
| Tabla 2. Dimensiones de riesgo psicosocial del CoPsoQ-istas21                                                                | 40          |
| Tabla 3. Distribución por zonas de municipios no certificados del Valle                                                      | 55          |
| Tabla 4. Variables del estudio                                                                                               | 57          |
| Tabla 5. Características sociodemográficas de la población                                                                   | 63          |
| Tabla 6. Priorización de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la Población total                                 | 69          |
| Tabla 7. Priorización de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la Población con ausentismo por incapacidad médica | 71          |
| Tabla 8. Priorización de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la Población sin incapacidad médica                | 72          |

## LISTA DE GRÁFICAS

|                                                                                                                               | <b>Pág.</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Gráfica 1. Estratos y sub-estratos seleccionados para el muestreo Probabilístico                                              | 55          |
| Gráfica 2. Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población total                                 | 69          |
| Gráfica 3. Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica | 70          |
| Gráfica 4. Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población sin incapacidad médica                | 72          |
| Gráfica 5. Incapacidad por grupo o sistema afectado (CIE-10)                                                                  | 74          |
| Gráfica 6. Incapacidades de docentes que laboran en zona norte del Valle por género                                           | 77          |
| Gráfica 7. Incapacidades de docentes que laboran en zona centro del Valle por género                                          | 78          |
| Gráfica 8. Incapacidades de docentes que laboran en zona sur del Valle por género                                             | 79          |
| Gráfica 9. Incapacidades de docentes que laboran en zona oriente del Valle por género                                         | 80          |
| Gráfica 10. Incapacidades por edad                                                                                            | 81          |
| Gráfica 11. Incapacidades por vínculo laboral                                                                                 | 82          |
| Gráfica 12. Incapacidades por antigüedad laboral                                                                              | 83          |
| Gráfica 13. Incapacidades por meses de generación                                                                             | 84          |
| Gráfica 14. Control en los tiempos de trabajo en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica   | 86          |
| Gráfica 15. Control en los tiempos de trabajo en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica   | 86          |

|                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfica 16. Control en los tiempos de trabajo en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica    | 87 |
| Gráfica 17. Control en los tiempos de trabajo en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica     | 88 |
| Gráfica 18. Control en los tiempos de trabajo en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica  | 89 |
| Gráfica 19. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica               | 90 |
| Gráfica 20. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica               | 91 |
| Gráfica 21. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica   | 92 |
| Gráfica 22. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica    | 92 |
| Gráfica 23. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica | 93 |
| Gráfica 24. Inseguridad en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica                                      | 94 |
| Gráfica 25. Inseguridad en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica                                      | 95 |
| Gráfica 26. Inseguridad en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica                          | 96 |
| Gráfica 27. Inseguridad en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                           | 96 |
| Gráfica 28. Inseguridad en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                        | 97 |
| Gráfica 29. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica              | 99 |

|                                                                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 30. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica               | 99  |
| Gráfica 31. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica   | 100 |
| Gráfica 32. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica    | 101 |
| Gráfica 33. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica | 101 |
| Gráfica 34. Conflicto del rol en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica                                 | 103 |
| Gráfica 35. Conflicto del rol en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica                                 | 103 |
| Gráfica 36. Conflicto del rol en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica                     | 104 |
| Gráfica 37. Conflicto del rol en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                      | 105 |
| Gráfica 38. Conflicto del rol en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                   | 105 |
| Gráfica 39. Estima en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica                                            | 107 |
| Gráfica 40. Estima en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica                                            | 107 |
| Gráfica 41. Estima en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica                                | 108 |
| Gráfica 42. Estima en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                                 | 109 |
| Gráfica 43. Estima en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                              | 109 |

|                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 44. Doble presencia en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica                                             | 111 |
| Gráfica 45. Doble presencia en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica                                             | 112 |
| Gráfica 46. Doble presencia en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica                                 | 113 |
| Gráfica 47. Doble presencia en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                                  | 113 |
| Gráfica 48. Doble presencia en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                               | 114 |
| Gráfica 49. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica               | 115 |
| Gráfica 50. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica               | 116 |
| Gráfica 51. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica   | 116 |
| Gráfica 52. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica    | 117 |
| Gráfica 53. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica | 118 |
| Gráfica 54. Exigencias psicológicas cuantitativas emociones en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica             | 120 |
| Gráfica 55. Exigencias psicológicas cuantitativas emociones en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica             | 120 |
| Gráfica 56. Exigencias psicológicas cuantitativas emociones en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica | 121 |

|                                                                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 57. Exigencias psicológicas cuantitativas emociones en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica    | 122 |
| Gráfica 58. Exigencias psicológicas cuantitativas emociones en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica | 123 |
| Gráfica 59. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica                           | 124 |
| Gráfica 60. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica                           | 124 |
| Gráfica 61. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica               | 125 |
| Gráfica 62. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica                | 126 |
| Gráfica 63. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica             | 126 |
| Gráfica 64. Síntomas de estrés/satisfacción en la población con ausentismo por incapacidad médica                                                       | 127 |
| Gráfica 65. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                            | 129 |
| Gráfica 66. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                            | 129 |
| Gráfica 67. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                | 130 |
| Gráfica 68. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                 | 131 |
| Gráfica 69. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica              | 131 |

|                                                                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 70. Control en los tiempos de trabajo en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                       | 133 |
| Gráfica 71. Control en los tiempos de trabajo en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                       | 133 |
| Gráfica 72. Control en los tiempos de trabajo en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica           | 134 |
| Gráfica 73. Control en los tiempos de trabajo en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica            | 135 |
| Gráfica 74. Control en los tiempos de trabajo en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica         | 135 |
| Gráfica 75. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el sexo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica             | 137 |
| Gráfica 76. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                     | 137 |
| Gráfica 77. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el lugar de trabajo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica | 138 |
| Gráfica 78. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica          | 139 |
| Gráfica 79. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica       | 139 |
| Gráfica 80. Inseguridad en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                             | 141 |
| Gráfica 81. Inseguridad en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                             | 141 |
| Gráfica 82. Inseguridad en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                 | 142 |

|                                                                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 83. Inseguridad en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                            | 143 |
| Gráfica 84. Inseguridad en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                         | 143 |
| Gráfica 85. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica               | 145 |
| Gráfica 86. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica               | 145 |
| Gráfica 87. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica   | 146 |
| Gráfica 88. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica    | 147 |
| Gráfica 89. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica | 147 |
| Gráfica 90. Doble presencia en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                   | 149 |
| Gráfica 91. Doble presencia en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                   | 149 |
| Gráfica 92. Doble presencia en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                       | 150 |
| Gráfica 93. Doble presencia en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                        | 151 |
| Gráfica 94. Doble presencia en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                     | 151 |
| Gráfica 95. Conflicto del rol en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                 | 153 |
| Gráfica 96. Conflicto del rol en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                 | 153 |

|                                                                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 97. Conflicto del rol en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                              | 154 |
| Gráfica 98. Conflicto del rol en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                               | 155 |
| Gráfica 99. Conflicto del rol en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                            | 155 |
| Gráfica 100. Estima en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                                    | 157 |
| Gráfica 101. Estima en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                                    | 157 |
| Gráfica 102. Estima en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                        | 158 |
| Gráfica 103. Estima en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                         | 159 |
| Gráfica 104. Estima en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica                                      | 159 |
| Gráfica 105. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica             | 161 |
| Gráfica 106. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica             | 161 |
| Gráfica 107. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica | 162 |
| Gráfica 108. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica  | 163 |

|                                                                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 109. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica | 163 |
| Gráfica 110. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica                       | 165 |
| Gráfica 111. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica                       | 165 |
| Gráfica 112. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica           | 166 |
| Gráfica 113. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica            | 167 |
| Gráfica 114. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica         | 167 |

## LISTA DE ANEXOS

|                                                                                                                                                                                                             | <b>Pág.</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Anexo 1. Consentimiento informado                                                                                                                                                                           | 196         |
| Anexo 2. Cuestionario ISTAS-21                                                                                                                                                                              | 198         |
| Anexo 3. Observaciones/comentarios de los docentes al final del instrumento ISTAS-21                                                                                                                        | 213         |
| Anexo 4. Consideraciones éticas                                                                                                                                                                             | 219         |
| Anexo 5. Comparativo de la priorización de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población total, y en los docentes que se ausentaron y no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica | 221         |

## INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es considerado como una problemática para las organizaciones si se tiene en cuenta la afectación que este puede ocasionar en la organización, programación y compromisos definidos. En el sector educativo público es una problemática que va en aumento pues los docentes se ausentan cada vez más de su trabajo, especialmente por causas médicas que conllevan incapacidades temporales, y esto afecta de manera directa a sus usuarios potenciales, los estudiantes.

El ausentismo laboral por causa médica es considerado como un fenómeno multifactorial. Uno de estos factores considerados, han sido los factores de riesgo psicosociales de trabajo, los cuales, dependiendo de características como el tiempo de exposición, la intensidad, la frecuencia de presentación, puede ocasionar efectos negativos y potenciales daños a la salud de los trabajadores, aunque esta relación no resulta tan clara y evidente pues sus efectos se consideran intangibles e inespecíficos manifestándose a través de otros mecanismos como los emocionales, cognitivos conductuales y fisiológicos.

Teniendo en cuenta la importancia que cobra cada vez más la afectación de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la salud de los docentes y el incremento gradual del ausentismo laboral por incapacidades médicas, el presente estudio descriptivo y transversal se constituye en un acercamiento para definir la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en una población de docentes del sector público del Valle del Cauca en la que se presentó ausentismo por incapacidad médica por patologías de presentación aguda, frente a otros docentes que no reportan ausentismo por esta causa.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El ausentismo laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”<sup>1</sup>; y el ausentismo laboral de causa médica como “el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal”<sup>1</sup>.

El ausentismo laboral es considerado un problema en cualquier empresa o institución pública no sólo en términos económicos sino por las implicaciones que conlleva a nivel de la organización, programación y compromisos establecidos. Desde este punto de vista, Quinteros<sup>2</sup> considera que este problema se ve potencializado en organizaciones como las instituciones educativas debido a las consecuencias directas en sus usuarios potenciales: los estudiantes, teniendo en cuenta que, principalmente en el sector público, no siempre se logra conseguir el reemplazo a tiempo.

El problema del ausentismo laboral en población docente es objeto de diversas investigaciones. El Banco Mundial realizó un proyecto de investigación titulado Cómo lograr que los maestros y médicos acudan a su trabajo en el que se muestra la pertinencia de tener en cuenta la relación salud-enfermedad en los maestros y su práctica docente, pues encontraron ausencia por causas médicas en maestros de seis países, Bangladesh, Ecuador, India, Perú, Indonesia y Uganda, equivalente al 18% de los maestros<sup>3</sup> (Tabla 1).

De igual manera, en un estudio realizado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), en Chile, Ecuador, México, Argentina y Perú, encontraron con respecto al ausentismo laboral, que los que solicitaron licencia por enfermedad representan un 25,17%, lo que quiere

decir que uno de cada cuatro profesores se ausentaron de su lugar de trabajo por esta causa<sup>4</sup> (Tabla1).

Tabla 1. Resultados de investigaciones sobre ausentismo laboral por causa médica en docentes

| INVESTIGACIÓN                                                                                                                | DOCENTES QUE SE AUSENTAN POR CAUSA MÉDICA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| “Cómo lograr que los maestros y médicos acudan a su trabajo” (2006) – (Bangladesh, Ecuador, India, Perú, Indonesia y Uganda) | 18%                                       |
| “Condiciones de trabajo y salud docente” (2005) – (Chile, Ecuador, México, Argentina y Perú) – UNESCO                        | 25,17%<br>(1 de cada 4)                   |

Ahora bien, entre las condiciones laborales que podrían estar relacionadas con el ausentismo laboral por incapacidad médica se encuentran principalmente las condiciones psicosociales del trabajo y específicamente los factores de riesgo psicosocial<sup>5</sup>.

Las condiciones psicosociales en el trabajo son todas aquellas “interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”<sup>1</sup>. Éstas pueden causar efectos positivos y/o negativos en el trabajador. Cuando las condiciones psicosociales en el trabajo causan efectos positivos se denominan “factor de protección psicosocial” y se refiere a las condiciones del trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador<sup>6</sup>. Cuando estas condiciones no promueven la salud y bienestar y causan efectos negativos se denominan “factor de riesgo psicosocial” las cuales tienen un vínculo estrecho con la forma como se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes guardan una relación directa con el estrés; de ahí que diversos autores como Bolaños<sup>7</sup>, Rabadá et al<sup>8</sup>, Puentes et al<sup>9</sup>, Villalobos<sup>10</sup> y la Unesco<sup>4</sup> señalen la importancia creciente que están cobrando estos factores de riesgo como determinantes de la salud ocupacional de los trabajadores, tanto en el sector formal como en el informal tal como se evidencia

en el estudio realizado por Gómez<sup>11</sup>, el cual se constituyó en precursor de la intención investigativa del presente estudio tanto por los componentes conceptuales de las condiciones psicosociales de trabajo como por la metodología cualitativa tipo estudio de caso utilizada, estableciendo que el sector informal de un Municipio del Valle del Cauca se encuentra en crecimiento sostenido como una alternativa de trabajo pero desprotegida y vulnerable a factores de riesgo psicosocial con potencialidad estresante que incide en la salud, bienestar y nivel de satisfacción del trabajador informal.

Actualmente se considera que el riesgo psicosocial puede presentarse en los diferentes ambientes laborales incluido el de los docentes en los que produce altos niveles de desgaste físico, emocional y cognitivo manifestado en estrés<sup>2</sup>. En la encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España sobre calidad de vida en el trabajo en el 2002, se encontró que entre el 50% y 60% del ausentismo laboral en maestros está relacionado con el estrés, suponiendo un costo de 20.000 millones de euros al año en toda la Unión Europea, sin contar con las consecuencias en la salud de los docentes<sup>12</sup>.

De acuerdo con el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosocial de España FETE-UGT<sup>13</sup>, la profesión docente debe ser considerada como una profesión de alto riesgo. Ellos encontraron en el 2006 que el 81,4% de las causas del ausentismo laboral en los docentes está relacionado con: alteraciones de la voz (15,8%), contagio de enfermedades virales (20,6%), lesiones musculoesqueléticas (18,9%), operaciones quirúrgicas (13,9) y patologías psiquiátricas como estrés, ansiedad, depresión (12,2)% sin descartar que éstas últimas se pueden enmascarar en dolencias tales como úlceras, contracturas, etc., por lo que el valor real de incidencia podría oscilar entre el 12,2% y el 23,4% lo que supondría el primer lugar de patologías que causan el ausentismo.

De acuerdo con el FETE-UGT<sup>13</sup>, la escuela se convierte cada vez más, en un ambiente no saludable en el que se generan efectos permanentes de carácter negativo que afectan la salud y bienestar de los docentes como resultado de los factores de riesgo psicosocial presentes en su actividad.

Ahora bien, en Colombia se cuenta con Normatividad con respecto a los factores de riesgo psicosocial. La Resolución 2646 de 2008<sup>6</sup> establece responsabilidades para todos los empleadores en tanto la evaluación, identificación y control los factores de riesgo psicosocial y los efectos que producen en sus trabajadores. Igualmente, se han realizado dos (2) Encuestas Nacionales de Condiciones de Seguridad y Salud en Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. La primera de ellas en el año 2007<sup>14</sup>, en la que se encontró que los factores de riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar dentro de los agentes más frecuentes reportados en los centros de trabajo, luego de las condiciones ergonómicas; que entre un 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés el cual es considerado consecuencia de los factores de riesgo psicosocial; y que la enfermedad común fue la primera causa de ausentismo (84%) y de días perdidos por ausentismo. Ahora bien, en la segunda Encuesta realizada en el año 2013<sup>15</sup>, encontraron que estos dos primeros lugares del 2007 se invirtieron en su posición quedando en primer lugar los riesgos psicosociales frente a los riesgos biomecánicos que pasaron al segundo lugar, identificando en los 7 primeros lugares: atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de pesos; llamó la atención de manera considerable en esta última Encuesta, el reporte del 9.4% por acoso laboral de todos los niveles; la enfermedad común continúa siendo la primera causa de ausentismo (84.9%) y de días perdidos por este factor.

Algunas investigaciones, como la realizada en Tunja (Colombia) por Puentes et al<sup>9</sup>, establecen que los factores de riesgo psicosocial están presentes en la

docencia, crean un fuerte impacto en el bienestar del trabajador y predisponen la aparición de enfermedades físicas y mentales. Adicionalmente, encontraron que los docentes que participaron en su estudio están expuestos a factores de riesgo en niveles altos y medio; en el nivel alto de riesgo psicosocial que evidencia frecuencia de presentación, tiempo de exposición e intensidad suficiente para causar daño en la salud del docente; el nivel medio, en el cual se encuentra la mayoría de los docentes, aún no afecta la salud pero si continúa constante puede convertirse en riesgo alto.

En otro estudio nacional realizado con maestros escolares en Bogotá (Colombia) se analizó la relación entre los factores de riesgo psicosocial con la salud percibida y la tensión arterial<sup>16</sup>. Aunque la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral por razones médicas no es tan evidente como la que se observa entre otros riesgos como el ruido y la hipoacusia neurosensorial, en este estudio se encontraron relaciones significativas entre el estrés laboral y el riesgo psicosocial con la salud mental pero no con los niveles de presión arterial.

En el Valle del Cauca no existe aún registro publicado de investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial y sus posibles relaciones con la salud y el ausentismo laboral por causa médica en los docentes. Sin embargo, los reportes de la entidad de salud que atiende a los docentes del Magisterio del Valle, y específicamente los de los 6657 docentes de los Municipios no Certificados del Valle, evidencian la problemática creciente del ausentismo laboral por causa médica. Así, durante el año 2010 un 29%, es decir, 1941 docentes se ausentaron de su lugar de trabajo por esta causa lo que corresponde a 1 de cada 3 docentes; se generaron 3357 incapacidades médicas con un promedio de 9 días no laborados por docente; durante el año 2011 el porcentaje incrementó al 39%, es decir, 2600 docentes que se ausentaron de su lugar de trabajo por causa médica lo que corresponde a 1 de cada 4 docentes; se generaron 4935 incapacidades médicas con un promedio de 12 días no laborados por docente; en el año 2012

incrementó un 1% alcanzando el 40%, es decir, 2672 docentes se ausentaron de su lugar de trabajo por causa médica lo que corresponde a 1 de cada 4 docentes; se generaron 6573 incapacidades médicas con un promedio de 16 días no laborados por docente.

Teniendo en cuenta la importancia que adquiere la problemática presentada en el contexto de la afectación en la prestación de los servicios educativos a la comunidad, el deterioro de la salud física y mental de los docentes, las implicaciones administrativas para el Ente Nominador (Secretaría de Educación Departamental del Valle del Cauca), etc., surge el interés del presente estudio por establecer **¿cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral por incapacidad médica en una población de docentes de Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Valle?**, siendo la intención a futuro por parte del Ente Nominador y la entidad que presta los servicios de salud a esta población, generar programas de promoción, prevención y control acorde con las necesidades reales del ausentismo laboral por incapacidad médica y los factores de riesgo psicosocial.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral por incapacidad médica presente en la población de docentes de los municipios no certificados del Valle, es una problemática cuya afectación abarca la dinámica de los procesos internos de las instituciones educativas, a la comunidad educativa en la prestación del servicio, al Ente Nominador, e incluso la economía del propio docente teniendo en cuenta que actualmente en Colombia los maestros pertenecen a un Régimen de Excepción a la Ley 100 de 1993 (Ley 6 de 1945. Decretos 3135 de 1968, Decreto 1848 de 1969. Reglamento de auxilios del Consejo Directivo del Fondo, Decreto 2831 de 2005), en el que se determina que el auxilio por enfermedad común para los primeros 90 días es de las 2/3 partes del salario devengado y la mitad del mismo salario para los siguientes 90 días.

El ausentismo laboral es catalogado como un fenómeno en el que interactúan diversos factores tanto en su origen como en las consecuencias que genera; uno de los aspectos que ha sido relacionado es el de los factores de riesgo psicosocial el cual se ha ido analizando y ampliando en los últimos años debido, entre otras evidencias, por la relación trabajo-clima psicosocial-salud, y las implicaciones de las condiciones psicosociales propias del trabajo en el incremento de procesos mórbidos<sup>10</sup>.

La relación entre las condiciones psicosociales del trabajo y la salud de los trabajadores, no resulta tan evidente como la que se presenta entre otros factores de riesgo como por ejemplo el ruido y la aparición de hipoacusia neurosensorial; esto se debe en gran medida a que los efectos de los factores de riesgo psicosocial son considerados intangibles e inespecíficos pues se manifiestan a través de otros mecanismos como los emocionales (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivos (percepción restringida, disminución de la concentración o toma de decisiones, etc.), conductuales (consumo de alcohol, tabaco, sustancias

psicoactivas, etc.) y fisiológicos (relacionados con el sistema neuroendocrino), y pueden ser precursores de diversas patologías situadas a nivel psicosocial a corto plazo (psicosomáticas) hasta niveles biológicos a largo plazo (infartos, úlceras, dolores de espalda, etc.)<sup>17</sup>.

Actualmente, la normatividad colombiana reglamenta las condiciones psicosociales en los lugares de trabajo a través de la Resolución 2646 de 2008, cuyo propósito es establecer las disposiciones y definir las responsabilidades en la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”<sup>6</sup>, lo que genera un importante reto en el contexto laboral de Colombia teniendo en cuenta la necesidad de modelos e instrumentos, de la caracterización de la población trabajadora en tanto la prevalencia de los factores de riesgo psicosociales, y de investigar las posibles relaciones entre estos factores de riesgo y otras problemáticas transversales como por ejemplo, el estrés, las condiciones de salud y el ausentismo laboral por incapacidad médica entre otros.

El presente estudio se sustenta tanto en el interés del Ente Nominador para los municipios no certificados del Valle como para la entidad que presta los servicios de salud a los docentes de dichos municipios. Se debe tener en cuenta que la realización del presente estudio se llevó a cabo con los docentes que trabajan en Instituciones Educativas del Sector Público de los Municipios no Certificados del Valle entendidos éstos como Municipios que, desde el punto de vista administrativo de Educación, se encuentran centralizados a nivel Departamental siendo la Entidad Territorial que los administra la Secretaría de Educación Departamental del Valle. Estos municipios corresponden a 35 de los 42 municipios del Valle del Cauca.

Igualmente, la realización del presente estudio contempló únicamente la inclusión de docentes que presentaron ausentismo por incapacidad médica por

enfermedades consideradas de presentación aguda, teniendo en cuenta la conceptualización sobre la identificación de la exposición laboral a factores psicosociales como una de las causas relevantes de ausentismo laboral por causa médica en la que se relacionan de manera especial problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticas, alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas<sup>18</sup>, y sobre los cuales, se pueda generar un impacto a corto plazo en la implementación de medidas de control.

La relevancia del presente estudio se sustenta tanto en el incremento porcentual de docentes que se han incapacitado en los últimos años y al mismo tiempo, en la importancia creciente del tema de las condiciones psicosociales que es cada vez más evidente en la población trabajadora, todo esto con el propósito de implementar futuras medidas de prevención y control que repercutan en la calidad de vida de los docentes y en la prestación de los servicios educativos para la comunidad en general.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral por incapacidad médica en los docentes de las Instituciones Educativas de los Municipios no certificados del Valle del Cauca.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

3.2.1 Caracterizar el perfil socio-demográfico de la población estudio.

3.2.2 Establecer la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en los docentes que presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica frente a otros docentes que no presentaron ausentismo por esta causa.

3.2.3 Describir las causas de la incapacidad médica que se presenta en los docentes con ausentismo laboral de las instituciones educativas de los Municipios no certificados del Valle del Cauca.

3.2.4 Realizar cruce de los factores de riesgo psicosocial de trabajo con las unidades de análisis socio-demográficas en los docentes que presentaron y no presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica.

3.2.5 Analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial de trabajo en los docentes que presentaron y no presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica.

## **4. MARCO REFERENCIAL**

### **4.1 MARCO CONTEXTUAL**

La profesión docente es una de las profesiones consideradas con mayor desarrollo cuantitativo permanente en Colombia y Latinoamérica<sup>19</sup>.

Los docentes activos del Sector Público de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca son en total 6657 docentes que pertenecen a un Ente Territorial establecido así en el año 2001 con la Expedición del Acto Legislativo 01<sup>20</sup> y la Ley 715<sup>21</sup>, en el que se determinó que aquellos municipios con población superior a 100.000 habitantes pasarían a administrar autónomamente el servicio educativo dentro de su jurisdicción y se definieron las condiciones para la asignación de recursos a los entes territoriales para la prestación del servicio a través del Sistema General de Participaciones.

Con base en esto, en el 2002 en el Valle del Cauca se procedió a entregar la administración del servicio educativo a 6 Municipios que a partir de ese momento se denominaron certificados (Tuluá, Palmira, Cartago, Cali, Buga y Buenaventura) y en el año 2010 también se entregó la administración del servicio educativo al Municipio de Jamundí. Por tanto, desde ese momento y en la actualidad la Secretaría de Educación Departamental centraliza y administra el servicio educativo en los 35 municipios restantes del Valle.

Desde el punto de vista de afiliación al Sistema General de Seguridad Social (SGSS), esta población cuenta con un Régimen de Excepción a la Ley 100 de 1993 sustentado en la Ley 91 de 1989<sup>22</sup> a través de la cual se dio creación al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FNPSM) que es una cuenta especial de la Nación, con independencia patrimonial, contable y estadística, sin personería jurídica y cuyos recursos son manejados por una

entidad fiduciaria estatal o de economía mixta, cuyos objetivos principales son dos: efectuar el pago de las prestaciones sociales del personal afiliado y garantizar la prestación de los servicios médico-asistenciales (incluidos los derivados de riesgos profesionales) que contratarán con entidades de acuerdo con las instrucciones que imparte el Consejo Directivo del Fondo.

## **4.2 MARCO CONCEPTUAL**

La docencia ha sido considerada como una profesión de alto riesgo teniendo en cuenta que la escuela provee un ambiente no saludable en el que se generan efectos negativos para la salud y el bienestar del docente<sup>13</sup>. Los estudios realizados sobre las condiciones de trabajo y salud de los docentes iniciados en la década de los 70 han ido mostrando una realidad preocupante en relación principalmente con los hallazgos de afectación de la salud mental expresada en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y una variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas; pero al mismo tiempo han permitido la constitución de equipos de trabajo para el estudio de la realidad laboral de los docentes.

Uno de estos estudios y de manera muy importante, es el realizado por la UNESCO<sup>4</sup> en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) en el que participaron docentes de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, a través de un estudio exploratorio en el que se realizó una encuesta autoaplicada para los docentes (con 161 variables sobre información sociodemográfica, preguntas sobre tiempos de trabajo y descanso, factores de exigencia ergonómica, percepción de la carga de trabajo con estudiantes, factores de satisfacción laboral, exposición a violencia en la escuela, uso del tiempo libre, problemas de salud diagnosticados y percibidos, escala de Burnout, impactos de problemas de salud sobre el desempeño docente), una entrevista semiestructurada aplicada a los directivos de los establecimientos (que indaga

sobre los problemas de salud percibidos por los directivos, las estrategias para hacerse cargo de ellos, las formas de participación y manejo de conflictos) y una visita de observación con aplicación de una lista de chequeo (indaga sobre el estado y adecuación de la infraestructura a las necesidades de los docentes y provee una visión sobre los recursos disponibles para la docencia).

En este estudio, las condiciones de trabajo fueron definidas como “el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes”<sup>4</sup> y la salud como “un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar”<sup>4</sup>. Los resultados muestran tendencias similares entre las realidades que viven los docentes de los 6 países: los docentes destinan gran cantidad de tiempo a su trabajo, en el horario laboral hay poco tiempo para el descanso, su trabajo invade el espacio doméstico, la infraestructura no cuenta con espacios propios para los maestros, el entorno social que rodea a las escuelas hace más complejo el trabajo docente, hay falta de materiales, de especialistas y apoyo de padres y apoderados; la violencia es percibida como un problema serio dentro de las escuelas, la insatisfacción laboral está dada principalmente por la falta de valoración social de su trabajo y por el contenido de las relaciones con los superiores; el perfil patológico apunta a problemas ergonómicos y de salud mental con alto diagnóstico de depresión y salud general particularmente enfermedades crónicas por hábitos. En este sentido, los docentes que solicitaron licencias por enfermedad fueron un 25,17% de los encuestados, esto quiere decir, que uno de cada cuatro profesores se ausentó de su lugar de trabajo para atender problemas de salud.

En este mismo sentido, otros autores acuñan el término “malestar docente”<sup>19</sup> para describir los efectos permanentes de carácter negativo que afectan al profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en las que ejerce la docencia, provocando generalmente reacciones que van desde la solicitud de

traslados, deseo de abandono, perturbaciones como estados de ansiedad y depresión, pero que incluyen de manera alarmante el ausentismo laboral, éste último definido por la OIT como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”<sup>1</sup>.

El ausentismo laboral es considerado una problemática actual en cualquier empresa o institución pública, en la medida en que no solo constituye una pérdida económica sino que influye negativamente en el cumplimiento de los objetivos y misión de las mismas. Es por esta razón que el problema del ausentismo laboral en docentes se ve potencializado si se tiene en cuenta a los usuarios directos del servicio educativo: los estudiantes, cuyo proceso educativo se ve comprometido cuando su profesor no asiste y el reemplazo no es nombrado oportunamente<sup>2</sup> como sucede en muchos casos y principalmente en el sector público, en el que, para generar el nombramiento del reemplazo se deben realizar trámites administrativos que puede durar varios días por lo que los docentes que se incapacitan por un corto tiempo no logran ser reemplazados.

En un análisis realizado por Quinteros<sup>2</sup>, sobre el ausentismo en docentes en enseñanza secundaria en Montevideo Uruguay, se evidencia la gran importancia de esta problemática en este país teniendo en cuenta que su presencia para ese año se encuentra entre un 25% y 30% generando igual porcentaje de clases no dictadas. Igualmente, el análisis presenta aspectos sumamente importantes sobre el tema:

- Que la docencia es una de las categorías laborales más expuestas a la violencia y estrés ligados a su lugar de trabajo.
- Que la causal de inasistencia más frecuente en este gremio es el ausentismo por causa médica.

- Que la patología psiquiátrica es la segunda causal de incapacidad en los docentes de Uruguay y son causa de declaración de ineptitud para el ejercicio de la docencia.
- Que el ausentismo por causa médica es un fenómeno en el que interactúan una multiplicidad de factores: individuales (que residen en el factor humano y están relacionados con las inquietudes, expectativas, necesidad, valores, conocimientos, etc., del trabajador), laborales (relacionados con el medio ambiente y las condiciones de trabajo) y extralaborales (relacionados con el medio social en el que realizan sus actividades las instituciones).

De acuerdo con lo planteado por Quinteros<sup>2</sup> en este último punto, es muy importante tener en cuenta que el ausentismo laboral por causa médica es un fenómeno multifactorial; las respuestas del organismo ante las diferentes condiciones laborales a las que se puede ver expuesto han generado la inquietud de analizar los factores causales de las enfermedades de los trabajadores. Diversos autores como Rabada et al<sup>8</sup>, Díaz Granados et al<sup>23</sup>, el FETE-UGT<sup>13</sup>, Puentes et al<sup>9</sup>, Cornejo<sup>24</sup> y el Ministerio de la Protección Social de Colombia<sup>25</sup>, plantean que uno de los elementos relacionados son las condiciones psicosociales de trabajo, definidas éstas por la OIT y la OMS como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”<sup>1</sup>.

Ahora bien, la acción de los factores psicosociales del trabajo puede manifestarse en los trabajadores de manera positiva y negativa; cuando las condiciones de trabajo promueven la salud y el bienestar del trabajador, existen ambientales laborales saludables, motivación, control y satisfacción, se considera que las

condiciones psicosociales de trabajo son positivas y se denominan factor protector psicosocial; cuando estos aspectos no existen en la organización o no se logran identificar de una manera clara y definida por los trabajadores, se considera negativo y se denomina factor de riesgo psicosocial, considerados éstos como los riesgos emergentes<sup>26</sup>, no porque sean nuevos sino porque el fenómeno de globalización mundial los ha acrecentado o los ha puesto de manifiesto y responden a nuevas formas de organización y concepción del trabajo basado en características tales como el uso de tecnología y sistemas de información, la reducción de las empresas pasando de una forma piramidal a una plana, pequeña y más especializada, los nuevos modelos de desarrollo del trabajo (individualización del trabajo, trabajo programable), las nuevas formas contractuales (externalización empresarial, subcontratación, trabajo temporal), el establecimiento de nuevas pautas del horario laboral basadas en la demanda continua del mercado, el envejecimiento de la población trabajadora y el aumento en el colectivo de trabajadores inmigrantes, entre otros.

Los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo han sido objeto de diversos estudios y el acercamiento obedece a modelos que han sido planteados desde tiempo atrás en relación con el mayor precursor de su efecto: el estrés. Algunos de los modelos más significativos son:

- Modelo de Demanda/Control de R. Karasek<sup>27</sup> en el que se definen cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de las demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y alta tensión (alta demanda, bajo control); la situación más negativa para la salud de un trabajador se caracteriza, de acuerdo con este modelo, por una exigencias psicológicas altas y un bajo control, esto es, por una alta tensión.

- Modelo Esfuerzo-Recompensa de J. Siegrits<sup>28</sup> basado en las recompensas o compensaciones del trabajo las cuales, cuando no están presentes puede generar efectos negativos en los trabajadores. Por recompensa del trabajo se considera el control de status (estabilidad laboral, cambios no deseados, falta de perspectiva de promoción), la estima (incluye el respeto, reconocimiento, apoyo adecuado y trato justo) y el salario. De acuerdo con este modelo, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.
- Modelo Demanda-Control-Apoyo Social: basado en el modelo de R. Karasek<sup>27</sup>, Johnson et al<sup>29</sup> lo amplían introduciendo la dimensión de apoyo social cuya función específica consiste en incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que el apoyo social se convierte en un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en los lugares de trabajo, abarcando tanto las relaciones directas con los compañeros como las jerárquicas con los superiores, e incluye dos componentes: las relaciones sociales que implica el trabajo en términos cuantitativos, y el soporte instrumental, es decir, hasta qué punto un trabajador puede contar con que compañeros o superiores le colaboren para sacar el trabajo adelante. Un apoyo social bajo constituye un factor de riesgo independiente, además de tener la capacidad de modificar el efecto de la alta tensión, y de esta manera el riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (situación frecuente en trabajo en condiciones de aislamiento social), y podría moderarse en situación de trabajo que proporcione un alto nivel de apoyo (trabajo en equipo).

Organismos internacionales como la OIT y la OMS también han realizado valiosos aportes en el tema de riesgo psicosocial. En 1950 se realizó la Primera Reunión

del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud sobre medicina del trabajo y en ella se estableció la importancia de los factores psicosociales<sup>1</sup>. En 1984 esta Organización publica la primera investigación al respecto denominada “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”<sup>30</sup> en la que se sugiere las acciones de promoción de la salud y bienestar de los trabajadores, pero además, se caracteriza los principales estresores psicosociales en el trabajo:

- Sobrecarga cuantitativa: Demasiado que hacer, presión de tiempo y flujo de trabajo repetitivo.
- Insuficiente carga cualitativa: Contenido demasiado limitado y monótono, falta de variabilidad, de demandas a la creatividad y solución de problemas, escasa oportunidad de interacción social.
- Conflicto de roles: choque de las exigencias del trabajo con las de otras esferas de la vida del trabajador.
- Falta de control sobre la situación personal: Carencia de influencia, control y voz, hay incertidumbre o no existe una estructura clara de la situación laboral.
- Falta de apoyo social: Tanto en casa como de parte de compañeros y jefes.
- Estresores físicos: Factores de riesgo físico y químico que puedan ocasionar daño en la salud del trabajador a corto, mediano o largo plazo.
- Condiciones de la vida real: Tanto en el trabajo como fuera de él.
- Tecnología de producción en serie: Larga cadena de mando entre la dirección y los trabajadores individuales que acentúa la distancia entre el

grupo, fragmentación del proceso de trabajo, reducción del control sobre el proceso. Incluye el salario a destajo.

- Procesos de trabajo muy automatizados: Trabajo monótono, aislamiento social y falta de control.
- Trabajo a turnos: Trastornos del sueño, vivir en un entorno social que no está pensado para atender sus necesidades, adaptación a cambios regulares o irregulares de las exigencias del entorno (turnos rotatorios).

Una importante conclusión de este Organismo Internacional es que “las exigencias psicosociales del trabajo moderno son con frecuencia distintas a las necesidades y capacidades de los trabajadores lo que produce estrés y problemas de salud”<sup>30</sup>.

El National Research Center For The Working Environment de Dinamarca, desarrolló en este sentido una metodología de evaluación de riesgos psicosociales que se ha convertido en un instrumento de referencia a nivel internacional para la prevención de estos riesgos en las empresas (Manual del método CoPsoQ-istas<sup>21</sup> para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales)<sup>18</sup>, y que cuenta con características como la participación de los diferentes agentes sociales en el proceso de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales; incorpora: conocimiento y metodología científica a partir de la teoría general del estrés y un cuestionario estandarizado válido y fiable; utiliza el método epidemiológico como estrategia de análisis, definiendo 9 unidades de análisis con sentido preventivo y comparando las medidas obtenidas con sus equivalentes poblacionales, y suministrando indicadores de comparación directa entre estas medidas y sus correspondientes valores de referencia poblacionales (obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada de España N=7.612, realizada por ISTAS en 2005).

La metodología CoPsoQ-istas<sup>21</sup>, que ha sido la seleccionada para el presente estudio, se basa en el concepto de factores psicosociales como “aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”<sup>18</sup>.

Esta metodología desarrolla una serie de 21 dimensiones de condiciones psicosociales con entidades conceptualmente diferenciadas y operativamente medibles y que se agrupan en 5 grandes grupos como se ilustra en la Tabla 2:

Tabla 2. Dimensiones de Riesgo Psicosocial del CoPsoQ-istas21

| GRUPO                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | DIMENSIÓN                           | DEFINICIÓN DE LA DIMENSIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Exigencias Psicológicas en el Trabajo: Se refieren tanto al volumen (cuantitativo) de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo como al tipo de tarea que puede implicar exposiciones distintas dependiendo de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas, símbolos o con y para personas. | 1. Exigencias Cuantitativas         | Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Tienen que ver con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación; pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2. Exigencias de esconder emociones | Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en puestos de trabajo que implica atención de personas. Pueden tener relación con superiores, compañeros de trabajo o proveedores o personas ajenas a la empresa.                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3. Exigencias emocionales           | Son las exigencias para que el trabajador no se involucre en situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4. Exigencias cognitivas            | Se refieren al manejo de los conocimientos; pueden implicar las oportunidades y recursos por parte de la organización para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades en el trabajador. Tienen que ver con el diseño y contenido de las tareas, su nivel de complejidad, variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. |

|                                                                                                                                                             |                                            |                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                             | 5. Exigencias sensoriales                  | Hacen referencia a las exigencias en relación con los sentidos y tienen que ver con alta concentración, atención constante, precisión, detalle, etc.                       |
| 2. Doble Presencia: Se refiere a la necesidad de responder tanto a las demandas del trabajo asalariado como a las del trabajo doméstico-familiar al tiempo. | 6. Doble presencia                         | Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del doméstico-familiar. Estas exigencias son altas cuando las laborales interfieren con las familiares.  |
| 3. Control sobre el Trabajo: Está relacionado con la influencia o autonomía y con el desarrollo de habilidades.                                             | 7. Influencia                              | Se refiere al margen de autonomía en el día a día laboral: en las tareas a realizar, la cantidad, el orden de realización, los métodos a emplear, etc.                     |
|                                                                                                                                                             | 8. Posibilidades de desarrollo             | Son las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia, y adquirir nuevos.                        |
|                                                                                                                                                             | 9. Control sobre los tiempos a disposición | Identifica el margen de autonomía del trabajador sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y descanso (pausas, vacaciones, ausencias, etc.).                            |
|                                                                                                                                                             | 10. Sentido del trabajo                    | Se refiere a la relación del trabajo con otros valores: utilidad, importancia social, aprendizaje, etc., lo que permite afrontar de una forma más positiva sus exigencias. |
|                                                                                                                                                             | 11. Compromiso                             | Es la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla.                |

|                                                                                                               |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo:<br/>Se refiere a la posibilidad de relacionarse en el trabajo.</p> | 12. Posibilidades de relación social | Posibilidades reales que hay en el trabajo para relacionarse con los demás compañeros. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo. Lo contrario tiene que ver con el aislamiento físico, con normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas que dificultan la interacción humana necesaria. |
|                                                                                                               | 13. Apoyo social de los compañeros   | Se refiere a la ayuda recibida por parte de compañeros para la adecuada realización del trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                               | 14. Apoyo social de superiores       | Se refiere a la ayuda recibida por parte de los superiores para la adecuada realización del trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                                                                               | 15. Calidad de liderazgo             | Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                               | 16. Sentido de grupo                 | Es el sentimiento del trabajador de formar parte del colectivo humano con el que trabaja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                               | 17. Previsibilidad                   | Consiste en disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para la adecuada realización del trabajo y adaptación a los cambios.                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                          |                                 |                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                          | 18. Claridad de rol             | Se refiere al conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.                                                                                   |
|                                                                                          | 19. Conflicto de rol            | Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo que pueden suponer conflictos profesionales y/o éticos.                                                                                                              |
| 5. Compensaciones del trabajo: Se refiere al control de estatus, la estima y el salario. | 20. Estima                      | Se refiere al respeto, reconocimiento y trato justo a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.                                                                                                                                     |
|                                                                                          | 21. Inseguridad sobre el futuro | Se refiere a la preocupación por el futuro en relación con la pérdida del trabajo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como el horario, las tareas, el contrario, el salario, el lugar de trabajo, etc. |

El método Istas21 establece otras dimensiones adicionales en relación con los riesgos psicosociales: satisfacción con el trabajo (como una medida general de calidad del medio ambiente laboral); salud general (como una valoración personal de la salud tanto actual, en perspectiva y como resistencia a enfermar); salud mental (incluye indicadores de depresión, ansiedad, control de la conducta, control emocional y efecto positivo en general); vitalidad (sentimiento de energía y vitalidad frente al sentimiento de cansancio y agotamiento); síntomas de estrés (medido como un indicador proximal a la exposición psicosocial y para ello el método utiliza las escalas de sintomatología de estrés de Sven Setterlind: síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés y síntomas cognitivos de estrés).

A Nivel nacional los estudios sobre riesgo psicosocial y sus efectos han sido desarrollados principalmente por la doctora Gloria Helena Villalobos<sup>10</sup> quien los

define como una “condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral, o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico”<sup>31</sup>.

En otras palabras, los factores de riesgo psicosocial se describen como una condición lesiva pero supone la existencia de los siguientes criterios: la duración o tiempo de exposición a la condición percibida como riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado de producir efectos negativos en la salud y el bienestar del trabajador. Desde este punto de vista, los factores de riesgo psicosocial pueden presentar diferentes efectos<sup>10</sup>:

- Efecto agudo, cuando presenta corto tiempo de exposición, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad.
- Efecto crónico, cuando presenta alta frecuencia de ocurrencia, pero tiempo de exposición e intensidad variables.
- Efectos leves, cuando presentan alta frecuencia, pero tiempo de exposición e intensidad baja; estos responden a condiciones cotidianas que no son consideradas factores de riesgo psicosocial.

Si bien se ha considerado que los factores de riesgo psicosocial ocasionan un impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores, las evidencias que demuestren la relación directa entre estos dos, e incluso entre estos riesgos y el ausentismo laboral han sido realmente pocos; “Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España”<sup>5</sup>, es uno de éstos.

El objetivo de este estudio fue analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud (ARS), dependiendo de si el motivo de la misma estaba o no relacionado con las condiciones de trabajo. La muestra estuvo conformada por un total de 1178 trabajadores españoles que habían participado previamente en la Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. El criterio de inclusión se caracterizó por trabajadores que se habían ausentado por razones de salud al menos un día durante el último año; los factores psicosociales analizados fueron: demanda psicológica y control en el trabajo. Los resultados y conclusiones a las que llegaron los investigadores es que la relación era estadísticamente significativa entre estas dos variables de los factores psicosociales las cuales estaban relacionadas diferencialmente con distintos tipos de ausencia por razones de salud.

Ahora bien, en los últimos años el gremio docente ha experimentado profundos cambios producto tanto de las mutaciones socioculturales del capitalismo post-industrial, como de la masificación de la escuela<sup>24</sup>. En la población docente hay presencia de los factores de riesgo psicosocial los cuales generan un fuerte impacto en su bienestar al generar, principalmente, alteraciones a nivel psicoemocional como por ejemplo, agravar el estrés, tensión emocional e insatisfacción laboral, así como síndromes de ansiedad, depresión, trastornos afectivos y del comportamiento, alteraciones del sueño y del apetito, enfermedades con alto componente psicoafectivo en su génesis o exacerbación como la hipertensión arterial, gastritis, úlceras gástricas y duodenales, cefalea tensional y migraña<sup>9</sup>.

En la actualidad, los investigadores se han interesado en esta población y en las problemáticas relacionadas con los factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud y bienestar del gremio.

Rabadá et al realizaron un estudio titulado “Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi”<sup>8</sup> en el que se utilizó esta técnica con 43 profesores de Educación infantil, primaria y secundaria de Instituciones públicas de Cataluña en Barcelona, y encontraron que los docentes están expuestos a diferentes factores de riesgo laboral los cuales se diferencian en grado de importancia; la principal causa de enfermarse por razones de trabajo es de naturaleza psicosocial, y se caracterizan por la complejidad de atención al alumnado con problemas de aprendizaje y desmotivación, demanda y delegación de problemas y conflictos, problemas de disciplina, falta de colaboración entre compañeros y de reconocimiento social, exceso de horario lectivo e incertidumbre sobre los resultados de los alumnos (en profesores de primaria y secundaria); problemas musculoesqueléticos y de esfuerzo vocal aparecen con menor significación y solamente en enseñanza primaria.

Otro estudio español permitió medir el nivel de salud psicosocial y estudiar factores personales, laborales y psicopatológicos en 501 docentes de secundaria de doce centros públicos a través del cuestionario GHQ-28 (Cuestionario de salud general de Goldberg), encontrando que los profesores de educación secundaria son una población con especial riesgo de desarrollar trastornos de salud mental, siendo los más vulnerables los maestros y maestras que no se sienten apoyados por el equipo directivo y los compañeros<sup>32</sup>.

En Colombia, también se han realizado estudios sobre los factores de riesgo psicosocial en la población docente. Uno de los más referenciados es el realizado por Puentes et al: “Factores de riesgo psicosocial en docentes de Básica Primaria de Tunja”<sup>9</sup>. Esta investigación tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial de los docentes que trabajan en diferentes instituciones educativas del sector público de Básica Primaria de Tunja. Participaron 113 docentes (84 del área urbana y 29 del área rural) a quienes se les aplicó la Prueba de Riesgos Psicosociales desarrollada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad

Javeriana<sup>25</sup>. Los resultados se diferencian dependiendo del área; así, encontraron que en los docentes del área rural hay mayor porcentaje de riesgo a nivel medio y alto, y menor incidencia de los factores protectores, mientras que en los docentes del área urbana hay menor porcentaje de riesgo psicosocial a nivel medio y alto y mayor incidencia de los factores protectores. El estudio concluye que en los docentes participantes en general, hay presencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel medio.

Ahora bien, respecto a estudios sobre los factores de riesgo psicosocial de trabajo y el ausentismo laboral por causa médica, se puede encontrar en la literatura, una investigación realizada con 40 docentes de pre-primaria, primaria y secundaria de una Institución Educativa del Sector Privado de Guatemala<sup>33</sup>, que tuvo como objetivo principal establecer si existía correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral de los maestros y su ausentismo. La investigación contó con un diseño transaccional correlacional causal; los datos de ausentismo y satisfacción laboral fueron obtenidos en un período de 5 meses y se aplicó un cuestionario con 35 preguntas relacionadas con la comunicación docente-coordinador, y las compensaciones económicas directas e indirectas que obtienen del patrono. Sin embargo, los resultados arrojados en la investigación les permitió establecer que no existía correlación entre las dos variables, pero que, aunque los docentes se encuentran satisfechos con la comunicación existente entre ellos y sus jefes inmediatos, las compensaciones económicas no llenan sus necesidades básicas y manifiestan la inexistencia de compensadores no económicos que motiven y permitan establecer un sentido de identidad con la institución educativa.

Actualmente en Colombia, el Ministerio de Educación realiza esfuerzos relacionados con el bienestar de sus docentes y como muestra de ello lanzó en el 2009 la propuesta de diseñar un Programa Integral de Bienestar Laboral para Sector Docente que pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores docentes y directivos docentes concebidas en todos sus aspectos: biológico,

psicosocial, espiritual y cultural; sin embargo, el diseño de un programa integral de bienestar laboral requiere definir claramente y reconocer las áreas de intervención para procurar la cobertura total de las necesidades. Por esta razón afirman: “Para identificar estas áreas de actuación, es necesario obtener una visión completa del servidor público, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad”<sup>34</sup>, esto es, desde el punto de vista intralaboral, extralaboral e individual como lo establece nuestra normatividad colombiana concerniente a los Factores de Riesgo Psicosocial.

#### **4.3 MARCO NORMATIVO**

El marco normativo de la presente investigación se sustenta en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, que tiene por objeto “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo”<sup>6</sup> de este riesgo. Esta resolución tiene aplicación en los empleadores públicos y privados, en los trabajadores dependientes e independientes, en los que contratan personal por contrato civil, comercial o administrativo, en las organizaciones de economía solidaria y sector cooperativo, en las agremiaciones o asociaciones que afilien trabajadores, en las administradoras de riesgos profesionales, en la Policía Nacional y personal civil de las Fuerzas Militares.

Esta resolución se basa en lo establecido por el Decreto 614 de 1984 en el que se determina como objeto de la salud ocupacional, la protección del trabajador contra los riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos, eléctricos, psicosociales y otros derivados de la organización laboral y que puedan impactar negativamente la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. De igual manera, la Resolución 2646 de 2008 cita el numeral 12 del Artículo 10 de la Resolución 1016

de 1989 (la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales como parte del subprograma de medicina preventiva y del trabajo); el Decreto 1832 de 1994, numeral 42 del Artículo 1 (patologías causadas por estrés en el trabajo).

La Resolución 2646 de 2008<sup>6</sup> tiene gran importancia para la realización de la presente investigación, teniendo en cuenta que aporta elementos conceptuales y de estrategia preventiva sobre los factores de riesgo y de protección psicosocial que pueden presentarse en cualquier población trabajadora. Desde el punto de vista conceptual, la Resolución amplía el margen de evaluación de las condiciones psicosociales, en la medida en que no solo establece la evaluación de los factores de la organización o intralaborales, sino que pone especial énfasis en la evaluación de las condiciones extralaborales y los factores individuales los cuales, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. De acuerdo con la Resolución, los factores psicosociales intralaborales, extralaboral e individuales mínimos a identificar por parte de los empleadores son:

- Factores psicosociales intralaborales:
  - Gestión organizacional: aspectos propios de la administración. Incluye estilo de mando, modalidades de pago y contratación, participación, acceso a actividades de inducción y capacitación, servicios de bienestar social, mecanismos de evaluación del desempeño y estrategias para manejo de cambios que afecten a los trabajadores.
  - Características de la organización del trabajo: formas de comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

- Características del grupo social de trabajo: clima de relaciones, cohesión, calidad de las interacciones, trabajo en equipo.
- Condiciones de la tarea: demandas de la carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo), contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control y definición de roles.
- Carga física: esfuerzo fisiológico (postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas), uso de componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- Condiciones medioambientales del trabajo: agentes físicos, químicos, biológicos, diseño del puesto de trabajo y de saneamiento básico.
- Interfase persona-tarea: pertinencia del conocimiento y habilidades de la persona en relación con la demanda de la tarea, niveles de iniciativa y autonomía, reconocimiento, identificación con la tarea y con la organización.
- Jornada de trabajo: duración de la jornada por áreas y cargos, existencia o ausencia de pausas durante la jornada, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de turnos, número y frecuencia de horas extras mensuales, duración y frecuencia de descansos semanales.
- Número de trabajadores por tipo de contrato.
- Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
- Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

- Factores psicosociales extralaborales:
  - Uso del tiempo libre: actividades fuera del trabajo, oficios domésticos, recreación, deporte, educación, etc.
  - Tiempo de desplazamiento y medio de transporte casa-trabajo-viceversa.
  - Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios, de salud.
  - Características de la vivienda: estrato, propia, alquilada, acceso, servicios públicos.
  - Acceso a servicios de salud.

Factores psicosociales individuales:

- Información sociodemográfica actualizada anualmente (sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo).
- Características de personalidad y estilos de afrontamiento.
- Condiciones de salud (exámenes ocupacionales).

La anterior descripción permite evidenciar el alcance de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, y se puede afirmar por tanto, que la Resolución 2646 de 2008 permite establecer una visión holística del trabajador.

Por otra parte, existe otra normatividad que resulta indispensable incluir dentro del marco normativo del presente estudio por considerarse los hitos normativos que configuran la profesión docente actualmente en Colombia, y de ahí que actualmente en el país existan docentes, como los describe Bautista<sup>37</sup>, “antiguos” regidos por el Decreto 2277 de 1979<sup>35</sup>, y docentes “nuevos” regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002<sup>36</sup>:

- Decreto 2277 de 1979: Adopta normas sobre el ejercicio de la profesión docentes y por tanto, “se regulan las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional”<sup>37</sup>.
- Decreto Ley 1278 de 2002: Corresponde al Estatuto de Profesionalización docente a través del cual “se regula la relación entre el Estado con los educadores a su servicio”<sup>37</sup> y establece nuevas reglas de formación, ingreso, evaluación, promoción y permanencia en la profesión, aspectos que buscan incidir en los resultados de los estudiantes mediante el mejoramiento de la calidad docente.

De acuerdo con Bautista<sup>37</sup> quien realiza un análisis sobre la profesionalización docente en Colombia basado en estos dos Decretos, existen aspectos importantes y diferenciales entre ambos: el nuevo Estatuto por ejemplo, interrumpe la concentración de licenciados y normalistas en el ingreso a la docencia, dado que otros profesionales con diversas características sociales, educativas y culturales pueden ejercer ya la docencia; así, este Decreto crea una nueva dinámica para el ejercicio de la profesión docente en el país, rompiendo el monopolio de los licenciados y normalistas, y diversifica social y profesionalmente el cuerpo docente. Igualmente, el ingreso y promoción de los docentes

que se encuentran cubiertos por el nuevo Estatuto depende de una serie de evaluaciones de conocimiento y desempeño que dan lugar a su permanencia dentro de la profesión docente y a un contexto de competencia entre los distintos profesionales pues la permanencia de los que se encuentran cubiertos por la anterior reglamentación se define como un derecho que se pierde por condiciones específicas como la edad para el retiro forzoso o por la exclusión del Escalafón docente asociado principalmente a faltas disciplinarias (Escalafón docente: constituye el “sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y superación de competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional (Art. 19 del Decreto 1278 de 2002)<sup>36</sup>.

- Decreto 2715 de 2009: “Reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002”<sup>38</sup>.
- Decreto 1850 de 2002<sup>39</sup>: Reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de los directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal por lo Departamentos, Distritos y Municipios certificados.

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1 TIPO DE ESTUDIO**

El presente estudio tiene un enfoque mixto (cuantitativo y análisis documental a profundidad) y su alcance es descriptivo, transversal y correlacional. En él se estableció la prevalencia de las condiciones psicosociales de trabajo en dos poblaciones, aquella conformada por los docentes que hubieran presentado ausentismo laboral por incapacidad médica, y otra conformada por docentes que no se hubieran ausentado de su trabajo por esta causa.

### **5.2 POBLACIÓN**

5.2.1 Marco Muestral. Correspondió a un total de 515 docentes, 182 que presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica y 333 que no presentaban ausentismo por esa causa.

5.2.2 Tipo de muestreo. Se utilizó un muestreo probabilístico doblemente estratificado en el que la población fue dividida en estratos correspondientes a las zonas de distribución de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca (Gráfica 1 y Tabla 3), y en sub-estratos correspondientes a la zona de trabajo, es decir, urbano-rural. En cada uno de ellos se realizó muestreo aleatorio con una técnica de asignación proporcional, es decir, el tamaño de cada sub-estrato en la muestra fue proporcional a su tamaño en la población.

Gráfica 1. Estratos y sub-estratos seleccionados para el muestreo probabilístico

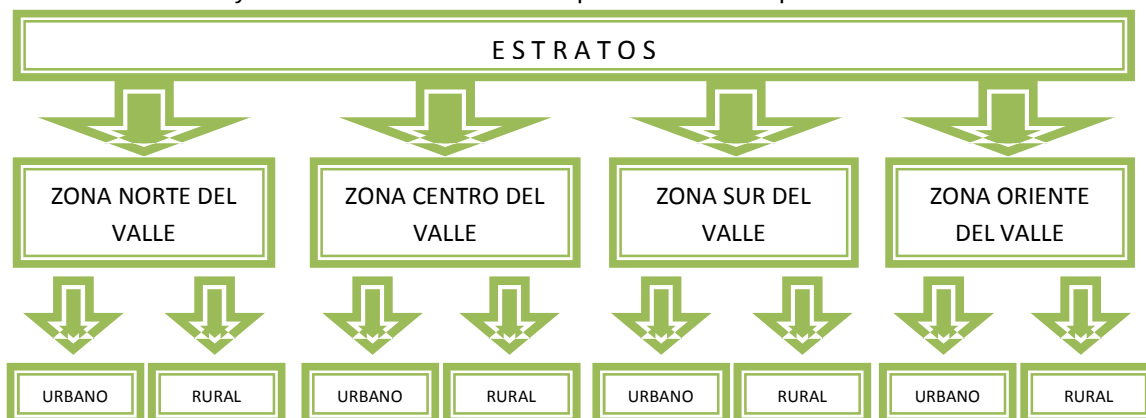


Tabla 3. Distribución por Zonas de Municipios no certificados del Valle

| ZONA NORTE   | ZONA CENTRO   | ZONA SUR   | ZONA ORIENTE |
|--------------|---------------|------------|--------------|
| ALCALÁ       | ANDALUCÍA     | CANDELARIA | CAICEDONIA   |
| ANSERMANUEVO | BUGALAGRANDE  | DAGUA      | SEVILLA      |
| ARGELIA      | CALIMA DARIÉN | FLORIDA    |              |
| BOLÍVAR      | EL CERRITO    | LA CUMBRE  |              |
| EL ÁGUILA    | GINEBRA       | PRADERA    |              |
| EL CAIRO     | GUACARÍ       | VIJES      |              |
| EL DOVIO     | RESTREPO      | YUMBO      |              |
| LA UNIÓN     | RÍO FRÍO      |            |              |
| LA VICTORIA  | SAN PEDRO     |            |              |
| OBANDO       | TRUJILLO      |            |              |
| ROLDANILLO   | YOTOCO        |            |              |
| TORO         |               |            |              |
| ULLOA        |               |            |              |
| VERSALLES    |               |            |              |
| ZARZAL       |               |            |              |

Tomado de: <http://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones.php?id=13685>

5.2.3 Muestra. Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó el paquete estadístico STATCAL, considerando un nivel de confianza del 95%, un poder del estudio del 80%, una prevalencia de factores de riesgo psicosocial en el grupo que se incapacita del 29% (fuente: Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo – Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención<sup>30</sup>), y una prevalencia de factores de riesgo psicosocial en el grupo que no se incapacita del 15,4% (fuente: V Encuesta Nacional Sobre Condiciones de Trabajo en España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en

el Trabajo<sup>40</sup>). El tamaño de muestra estimado fue de 160 en cada grupo; sin embargo, la muestra que participó fue de 182 docentes que presentaban ausentismo por incapacidad médica en el último año y 333 que no presentaron ausentismo por esta causa.

### **5.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN**

- Haber trabajado en la misma Institución Educativa durante el último año.

### **5.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Cambio de Institución Educativa en el último año.
- Incapacidad por enfermedades crónicas.
- Incapacidad por traumas.
- Incapacidad por procesos quirúrgicos.
- Ausentismo laboral por causas diferentes a la médica.

## 5.5 VARIABLES

Tabla 4: Variables del Estudio

| VARIABLE                                                 | DEFINICION OPERACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | FUENTE                                                                                                                                                                                                                             | NIVEL DE MEDICIÓN |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>Sexo</b>                                              | Característica biológica que define a un ser humano como hombre o mujer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Encuesta socio-demográfica incluida en el instrumento Istas21                                                                                                                                                                      | Nominal           |
| <b>Edad</b>                                              | Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha de evaluación, medido en años.                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Encuesta socio-demográfica incluida en el instrumento Istas21                                                                                                                                                                      | Intervalo         |
| <b>Lugar de trabajo</b>                                  | Área del centro de trabajo, edificada o no, en la que los trabajadores deben permanecer o la que pueden acceder en razón de su actividad profesional.                                                                                                                                                                                                                                   | Encuesta socio-demográfica incluida en el instrumento Istas21                                                                                                                                                                      | Nominal           |
| <b>Vínculo laboral</b>                                   | Se define como el tipo de contrato por el que una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera patrono, y la remuneración cualquiera que sea su forma (Art. 22 C.S.T.) | Encuesta socio-demográfica incluida en el instrumento Istas21                                                                                                                                                                      | Nominal           |
| <b>Antigüedad laboral</b>                                | Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma.                                                                                                                                                    | Encuesta socio-demográfica incluida en el instrumento Istas21                                                                                                                                                                      | Nominal           |
| <b>Doble presencia</b>                                   | Se refiere a la doble jornada que realizan algunos trabajadores en la que las exigencias de ambos trabajos son asumidos cotidianamente de manera sincrónica.                                                                                                                                                                                                                            | Instrumento Istas21 (Productivo, Familiar y Doméstico)                                                                                                                                                                             | Nominal           |
| <b>Exigencias psicológicas</b>                           | Se refiere a las demandas psicológicas que el trabajo implica para la persona. Hacen referencia a cuánto se trabaja y no se circunscriben al trabajo intelectual sino a cualquier tipo de tarea.                                                                                                                                                                                        | Instrumento Istas21 (Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales, Exigencias de esconder emociones y Exigencias sensoriales)                                                                           | Nominal           |
| <b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>        | Se refiere al control como recurso para moderar las demandas del trabajo. Son las oportunidades o recursos que la organización proporciona al trabajador para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.                                                                                                                                | Instrumento Istas21 (Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo, Control sobre el tiempo de trabajo, Sentido del trabajo e Integración en la empresa)                                                                   | Nominal           |
| <b>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b> | Hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros como con los superiores.                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumento Istas21 (Previsibilidad, Claridad del rol, Conflicto del rol, Calidad del liderazgo, Refuerzo, Apoyo social, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo)</li> </ul> | Nominal           |
| <b>Compensaciones</b>                                    | Grado de certidumbre sobre el propio futuro o de cumplimiento de las expectativas que se tienen.                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Instrumento Istas 21 (Inseguridad y Estima)                                                                                                                                                                                        | Nominal           |

## 5.6 TÉCNICAS

Teniendo en cuenta el enfoque mixto seleccionado para la realización de la presente investigación, se hizo uso de las técnicas cuantitativas y cualitativas que se describen a continuación:

5.6.1 Técnicas Cuantitativas. Para la recolección de la información, se recurrió al uso del instrumento MÉTODO ISTAS21 Versión Media<sup>18</sup>, originalmente conocido como CoPsoQ–Cuestionario Psicosocial de Copenhague del Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Dinamarca (2000) liderado por el Profesor del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) el doctor Tage S. Kristensen, que consiste en un cuestionario estandarizado individual que evalúa la exposición a factores de riesgo psicosocial a través de 21 dimensiones cada una conceptualmente diferenciada y operativamente medible, pero que en conjunto conforman el mismo constructo psicosocial (Anexo 2).

Este instrumento fue traducido al español y validado en España por el grupo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) incluido el profesor Kristensen. Esta traducción al español se conoce como ISTAS-21 y ha sido editado en tres (3) versiones: versión corta (para emplear en empresas con menos de 25 trabajadores), versión media que incluye un programa informático (para emplear en empresas con más de 25 trabajadores) y la versión para investigación. Esta metodología se ha convertido en un instrumento de referencia internacional y nacional, ha sido validada por la Red Iberoamericana y tenido en cuenta por el Ministerio de la Protección Social de Colombia. Su marco conceptual está basado en la teoría general del Estrés, integra las dimensiones de los métodos demanda-control-apoyo social de Karasek<sup>27</sup> et al y esfuerzo-recompensa de Siegrist<sup>28</sup>; identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente que

pueden perjudicar la salud; está diseñado para ser aplicado a cualquier tipo de trabajo.

La selección de este instrumento se sustenta en que comparado con instrumentos anteriores se destaca por ser el primer instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que incluye medidas como por ejemplo, exigencias psicológicas, emocionales y de esconder emociones; además, supone un avance en términos de contener la más extensiva conceptualización de las dimensiones psicosociales presentándolas en unidades más homogéneas y manejables desde el punto de vista de la prevención.

Para el análisis de la información cuantitativa se utilizó el software CoPsoQistas21 versión media 1.5 a través del cual se procesaron los datos consignados en las respuestas de los participantes cuyos resultados permitieron establecer la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en esta población, a partir del cruce de información entre las variables sociodemográficas y las 21 dimensiones psicosociales de trabajo.

Para el análisis de las características sociodemográficas de la población, se recurrió al procesamiento de información a través del SPSS Versión 20, a través del cual se obtuvieron las frecuencias y proporciones que permitieron establecer el perfil sociodemográfico de la población participante.

5.6.2 Técnicas Cualitativas. Para el análisis de la información se recurrió a la técnica del análisis documental a profundidad desde el enfoque cualitativo. Esta técnica consiste en un “procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema y que es conducente a la construcción de conocimiento”<sup>41</sup>. Teniendo en cuenta que en este tipo de análisis se dispone esencialmente de documentos resultantes de otras investigaciones y/o de reflexiones de teóricos, el

conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos.

En la presente investigación, se partió de la selección de los documentos relevantes tales como los registros institucionales de las incapacidades médicas de la población participante, fuentes bibliográficas específicas para las temáticas del ausentismo laboral general y por causa médica, las condiciones psicosociales de trabajo y los factores de riesgo psicosociales, y todo lo relacionado con la normatividad y leyes vigentes.

En el proceso de análisis documental a profundidad se desarrollaron categorías de análisis descriptivas para el contenido de las observaciones que se estableció al final del instrumento ISTAS21 cuyo propósito tenía que los participantes ampliaran y/o comentaran de manera espontánea y abierta sus apreciaciones respecto a las condiciones psicosociales de trabajo que estaban siendo objeto de evaluación por parte de ellos.

Finalmente, se analizaron los resultados a partir de las categorías de las condiciones psicosociales de trabajo que puntuaron como factor de riesgo.

## **5.7 PROCEDIMIENTO**

5.7.1 Fase 1: Selección y convocatoria. Se realizó revisión de la base de datos de incapacidades médicas para la selección de los participantes de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión. Una vez se determinaron los docentes excluidos se llevó a cabo la selección aleatoria de los participantes de acuerdo con los estratos seleccionados en el muestreo probabilístico estratificado.

De igual manera, se realizó agrupación de docentes que trabajaban en Instituciones Educativas de un mismo municipio para su convocatoria a un único

punto de encuentro en dicho municipio. Para este fin, se llevó a cabo reunión con el Ente Nominador para tratar y definir todo lo relacionado con cronograma de visita a los municipios para aplicación del instrumento, aspectos logísticos relacionados con el lugar y horario de citación de los participantes, y la realización de la convocatoria a través de comunicados escritos a las Instituciones Educativas con el visto bueno del Ente Nominador.

5.7.2 Fase 2: Sensibilización y aplicación del instrumento cuantitativo. Se realizó reunión con los docentes participantes del estudio en la fecha, lugar y hora establecidos con el Ente Nominador, en la que se contextualizó, sensibilizó y expuso a los participantes el objetivo de la investigación, su importancia, pertinencia y relevancia en el sector educativo; se entregó una copia a cada participante del consentimiento informado el cual fue leído y explicado dejando espacio para responder las preguntas e inquietudes que tuvieran sobre la investigación; finalmente, se hizo entrega del instrumento ISTAS-21 (CoPsoQ) para su desarrollo por parte de cada uno de los participantes.

La aplicación del instrumento se realizó de manera colectiva y exclusivamente por la investigadora en este único momento. El cuestionario se entregó de forma física sin contener ningún tipo de número consecutivo o serie; fue desarrollado y se mantuvo de manera anónima y voluntaria tal como se estableció en las consideraciones éticas (Anexo 4). El tiempo de duración de la encuesta fue en promedio de 30 a 45 minutos.

5.7.3 Fase 3: Procesamiento de datos. Los datos fueron procesados inicialmente en el paquete estadístico SPSS versión 20, para establecer las frecuencias y proporciones que permitieron caracterizar la población desde el punto de vista socio-demográfico. Posteriormente, los datos consignados por cada uno de los participantes en el Cuestionario ISTAS-21 (CoPsoQ) fueron procesados en el CoPsoQ-istas21 versión media 1.5 de manera general y luego de manera

independiente para los grupos de Docentes con ausentismo por incapacidad y Docentes que no hubieran presentado ausentismo por esta causa. A través de este programa se obtuvieron los resultados de los cálculos de manera general y para cada grupo, estableciéndose la prevalencia de los factores de riesgo a los que se encuentra expuesta la población que participó, e igualmente, se obtuvieron los resultados de los cálculos del cruce de información entre las variables sociodemográficas y las condiciones psicosociales de trabajo para cada grupo.

5.7.4 Fase 4: Análisis documental a profundidad. Se realizó el análisis de los resultados desde el punto de vista cualitativo para las variables sociodemográficas y de las condiciones psicosociales de trabajo que puntuaron como factor de riesgo psicosocial en la población participante.

5.7.5 Fase 5: Socialización de resultados. Los resultados obtenidos en la presente investigación serán socializados al Ente Nominador a través de mesa de análisis y discusión, y de documento escrito que se constituirá como soporte para la toma de decisiones administrativas orientadas hacia la intervención y/o prevención de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

## 6. RESULTADOS

### 6.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA (Tabla 5).

Tabla 5. Características socio-demográficas de la población

| VARIABLE               | CON<br>AUSENTISMO<br>POR<br>INCAPACIDAD<br>N (%) | SIN<br>AUSENTISMO<br>POR<br>INCAPACIDAD<br>N (%) | POBLACIÓN<br>PARTICIPANTE<br>TOTAL<br>N (%) |
|------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Edad                   |                                                  |                                                  |                                             |
| <26                    | 2 (1)                                            | 4 (1)                                            | 6 (1)                                       |
| 26-35                  | 40 (22)                                          | 68 (20)                                          | 108 (21)                                    |
| 36-45                  | 63 (35)                                          | 121 (37)                                         | 184 (36)                                    |
| 46-55                  | 55 (30)                                          | 107 (32)                                         | 162 (31)                                    |
| >55                    | 22 (12)                                          | 33 (10)                                          | 55 (11)                                     |
| Sexo                   |                                                  |                                                  |                                             |
| Hombre                 | 65 (36)                                          | 96 (29)                                          | 161 (31)                                    |
| Mujer                  | 117 (64)                                         | 237 (71)                                         | 354 (69)                                    |
| Estrato                |                                                  |                                                  |                                             |
| 1                      | 3 (2)                                            | 15 (4)                                           | 18 (3)                                      |
| 2                      | 82 (45)                                          | 142 (43)                                         | 224 (44)                                    |
| 3                      | 89 (49)                                          | 149 (45)                                         | 238 (46)                                    |
| 4                      | 8 (4)                                            | 24 (7)                                           | 32 (6)                                      |
| 6                      | 0 (0)                                            | 3 (1)                                            | 3 (1)                                       |
| Estado civil           |                                                  |                                                  |                                             |
| Soltero                | 43 (24)                                          | 82 (25)                                          | 125 (24)                                    |
| Casado                 | 82 (45)                                          | 144 (43)                                         | 226 (44)                                    |
| Unión Libre            | 46 (25)                                          | 66 (20)                                          | 112 (22)                                    |
| Divorciado             | 8 (4)                                            | 28 (8)                                           | 36 (7)                                      |
| Viudo                  | 3 (2)                                            | 13 (4)                                           | 16 (3)                                      |
| Número de hijos        |                                                  |                                                  |                                             |
| Media $\pm$ DS         | 1,45 $\pm$ 0,95                                  | 1,31 $\pm$ 1,05                                  | 1,38 $\pm$ 1,00                             |
| Otras personas a cargo |                                                  |                                                  |                                             |
| Si                     | 69 (38)                                          | 135 (41)                                         | 204 (40)                                    |
| No                     | 113 (62)                                         | 198 (58)                                         | 311 (60)                                    |
| Tipo de vivienda       |                                                  |                                                  |                                             |
| Propia                 | 82 (45)                                          | 148 (44)                                         | 230 (45)                                    |
| Alquilada              | 48 (26)                                          | 79 (24)                                          | 127 (25)                                    |
| Familiar               | 52 (29)                                          | 106 (32)                                         | 158 (30)                                    |
| Estado de la vivienda  |                                                  |                                                  |                                             |
| Obra Blanca            | 144 (79)                                         | 282 (85)                                         | 426 (83)                                    |
| Obra Gris              | 31 (17)                                          | 36 (11)                                          | 67 (13)                                     |
| Obra Negra             | 7 (4)                                            | 15 (4)                                           | 22 (4)                                      |

|                     |          |          |          |
|---------------------|----------|----------|----------|
| Escolaridad         |          |          |          |
| Normalista          | 21 (12)  | 53 (16)  | 74 (14)  |
| Profesional         | 86 (47)  | 109 (33) | 195 (38) |
| Especialización     | 71 (39)  | 155 (46) | 226 (44) |
| Maestría            | 4 (2)    | 16 (5)   | 20 (4)   |
| Vínculo laboral     |          |          |          |
| Provisionalidad     | 20 (11)  | 13 (4)   | 33 (6)   |
| Período de prueba   | 5 (3)    | 12 (4)   | 17 (4)   |
| Propiedad           | 157 (86) | 308 (92) | 465 (90) |
| Jornada laboral     |          |          |          |
| Mañana              | 150 (82) | 289 (87) | 439 (85) |
| Tarde               | 23 (13)  | 36 (11)  | 59 (11)  |
| Mañana-Tarde        | 9 (5)    | 8 (2)    | 17 (4)   |
| Zona de trabajo     |          |          |          |
| Urbana              | 100 (55) | 186 (56) | 286 (56) |
| Rural               | 82 (45)  | 147 (44) | 229 (44) |
| Antigüedad en la IE |          |          |          |
| >1Año-<2Años        | 36 (20)  | 65 (20)  | 101 (20) |
| >2Años<5Años        | 46 (25)  | 64 (19)  | 110 (21) |
| >5Años<10Años       | 36 (20)  | 66 (20)  | 102 (20) |
| >10 Años            | 64 (35)  | 138 (41) | 202 (39) |
| Salario Neto al mes |          |          |          |
| 1 SMLV              | 1 (1)    | 16 (5)   | 17 (3)   |
| 1-2 SMLV            | 56 (31)  | 87 (26)  | 143 (28) |
| 2-3 SMLV            | 80 (44)  | 121 (36) | 201 (39) |
| 3-4 SMLV            | 35 (19)  | 95 (29)  | 130 (25) |
| >4 SMLV             | 10 (5)   | 14 (4)   | 24 (5)   |
| Otros ingresos      |          |          |          |
| No                  | 155 (85) | 254 (76) | 409 (79) |
| Si                  | 27 (15)  | 79 (24)  | 106 (21) |

Para el presente estudio se incluyó a un total de 515 personas de las cuales:

- El 35% (182) correspondió a docentes que habían presentado ausentismo laboral por incapacidad médica en el último año.
- El 65% (333) a docentes que no presentaban ausentismo por esta causa.
- El promedio de edad en la población que se ausentó por incapacidad médica fue 42,5 años, y al compararlo con el promedio de edad de la población que no se ausentó por esta causa no se encontró una diferencia significativa, siendo el promedio 42,4 años. De igual manera al comparar la distribución de la edad por

grupos etarios (decenios) no se encontró diferencia significativa entre ambos grupos.

- En cuanto al sexo, se encontró que la mayoría son mujeres en ambos grupos (69%), con el 64% en docentes que se ausentaron por incapacidad médica y el 71% en el grupo de los que no se ausentaron por esa causa.
- Al analizar el estrato socioeconómico, se encontró que la mayoría de sujetos en ambos grupos pertenecen a estrato 3 (46%) y estrato 2 (44%). El 49% de docentes del grupo que se ausentó por incapacidad médica refirió pertenecer a estrato 3, mientras que del grupo que no se ausentó fue del 45%.
- El 44% de los docentes se encuentran casados constituyendo éste el estado civil más representativo en ambos grupos; en el grupo que se ausentó por incapacidad médica es del 45%, mientras que en el grupo que no se ausentó por esa causa es del 43%. El 24% de los docentes se encuentran solteros, el 22% en unión libre; mientras que el porcentaje de docentes que se encuentran sin ningún tipo de vínculo afectivo es del 7% divorciados, y 3% viudos.
- El promedio de hijos, tanto en el grupo que se ausentó por incapacidad como en el que no lo hizo, es de 1.
- En la población participante en general, el 60% de los docentes manifestaron no tener otras personas a cargo; del grupo que se ausentó por incapacidad médica el 62%, y del grupo que no se ausentó por esta causa el 58%.
- La población total presenta como escolaridad representativa los niveles de Profesional y Especialización. De esta manera, del grupo que se ausentó por incapacidad médica, el 47% tiene como escolaridad un nivel profesional, mientras que del grupo que no se ausentó por esta causa, el 46% cuenta con una Especialización.

- En cuanto a la situación laboral de los participantes representada por el vínculo, jornada, zona, antigüedad, salario y otros ingresos, se encontró lo siguiente:
  - La población total se encuentra mayoritariamente vinculada a la Secretaría de Educación del Valle a través del nombramiento en propiedad; del grupo que se ausentó por incapacidad médica, el 86% de los docentes se encuentran bajo esta modalidad contractual, mientras que del grupo que no se ausentó por esta causa es del 92%. El 6% de la población participante total se encuentra vinculada en provisionalidad y el 4% en período de prueba.
  - El 82% de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica y el 87% de los que no se ausentaron por esta causa, laboran en horario de la mañana, esto representa al 85% de la población total participante. El 11% de la población total labora en jornada de la tarde y un 4% lo hace en jornada mañana-tarde.
  - La mayor representación de la población participante estuvo en la zona urbana de los municipios (56%), en donde hay mayor concentración de docentes. Del grupo que se ausentó por incapacidad médica participó un 55% de esta zona y del grupo que no se ausentó por esta causa el 56%.
  - El 39% de la población total participante lleva más de 10 años laborando como docente de la Secretaría de Educación del valle, siendo esta antigüedad la más representativa en el grupo general; del grupo que se ausentó por incapacidad médica el 35% lleva más de 10 años y del grupo que no se ausentó por esta causa el 41%.
  - El 44% de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica perciben entre 2-3 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV), y en el grupo que no se ausentó por esta causa el 36% percibe este nivel salarial

que fue el más representativo en la población total con un 39%. En los rangos extremos, 1 SMLV y >4SMLV, solo se encuentra un 3% y 5% de los docentes respectivamente, mientras que el 92% de la población se encuentra concentrada en los niveles salariales centrales de los rangos, esto es, entre 1 SMLV y 4SMLV, siendo ésta la única fuente de ingreso para el 79% de la población total participante.

De acuerdo con lo anterior, se establece que el perfil socio-demográfico de la población docente participante corresponde a un promedio de edad de 42,5 años, mayoritariamente mujeres (64%), con escolaridad profesional y especialización, pertenecientes al estrato socioeconómico 3 (46%), con estado civil casado (44%) y un promedio de 1 hijo; la mayoría (60%) no tienen otras personas a cargo. En cuanto a la situación laboral, esta población se encuentra mayoritariamente vinculada a través del nombramiento en propiedad laborando en zona urbana en la jornada de la mañana, con antigüedad laboral superior a 10 años y devengando entre 2-3 salarios mínimos legales vigentes.

## **6.2 PREVALENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE TRABAJO**

A continuación se describe la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo tanto en la población participante total como en las poblaciones con y sin ausentismo por incapacidad médica individualmente.

La prevalencia de los factores de riesgo psicosocial se presenta en términos de la proporción de docentes incluidos en cada situación de exposición, a través de gráficas correspondientes a diagramas de barras, donde cada barra representa el 100% y los resultados se discriminan en terciles (33,3%, 66,6%, y 99,9%); la condición más favorable para la salud se encuentra representada en color verde, la condición normal o intermedia en color amarillo, y la condición más desfavorable o de riesgo en color rojo. Igualmente, se presentan tablas con la priorización de las condiciones psicosociales de trabajo que puntuaron como factores de riesgo psicosocial en la población total y en las poblaciones con y sin ausentismo por incapacidad médica.

### 6.2.1 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población total participante

Gráfica 2. Prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosocial de Trabajo en la población total

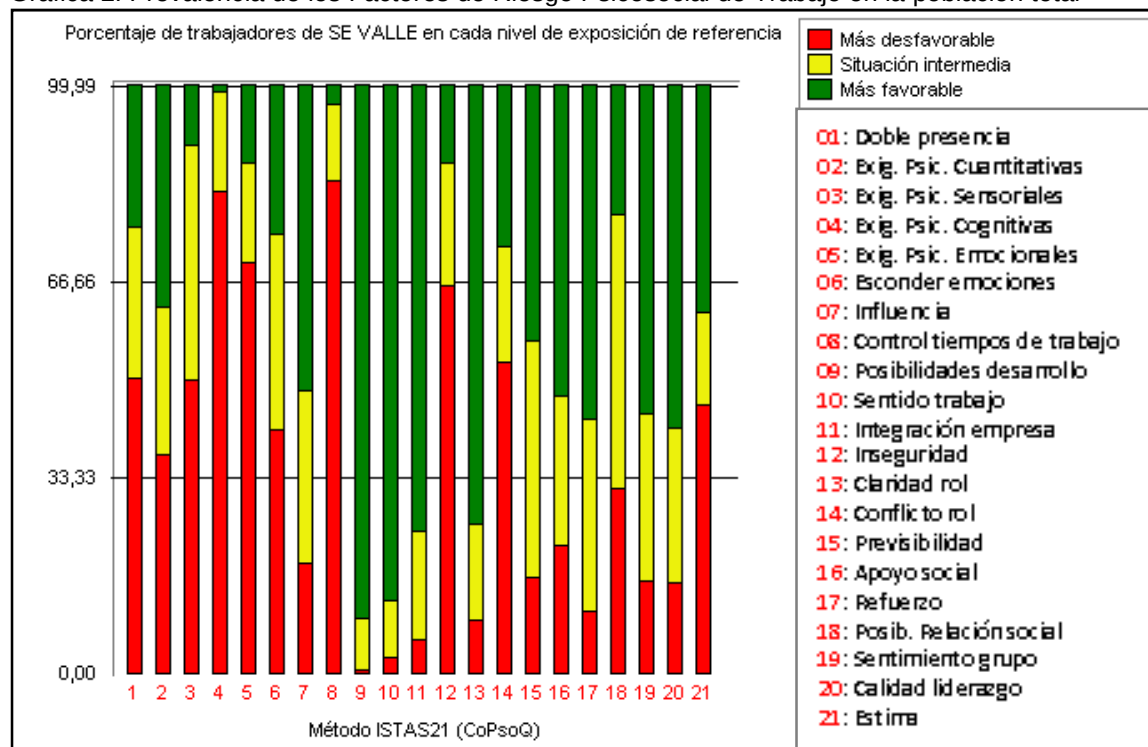


Tabla 6. Priorización de los Factores de Riesgo Psicosocial de Trabajo en la población total

| PRIORIDAD | FACTORES DE RIESGO                           |
|-----------|----------------------------------------------|
| 1.        | Control en los tiempos de trabajo (84%).     |
| 2.        | Exigencias psicológicas cognitivas (82%).    |
| 3.        | Exigencias psicológicas emocionales (70%).   |
| 4.        | Inseguridad (66%).                           |
| 5.        | Conflicto del rol (53%).                     |
| 6.        | Doble presencia (50,4%).                     |
| 7.        | Exigencias psicológicas sensoriales (50,2%). |
| 8.        | Estima (46%).                                |
| 9.        | Esconder emociones (42%).                    |
| 10.       | Exigencias psicológicas cuantitativas (37%). |

De acuerdo con la Gráfica 2, los 515 docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca que participaron en el presente estudio se encuentran expuestos a situaciones desfavorables para su salud, cuya priorización de riesgo

obedece al siguiente orden: control en los tiempos de trabajo, exigencias psicológicas cognitivas, emocionales, inseguridad, conflicto del rol, doble presencia, exigencias psicológicas sensoriales, estima, esconder emociones y exigencias psicológicas cuantitativas (Tabla 6).

## 6.2.2 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población con incapacidad médica

Gráfica 3. Prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosocial de Trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica

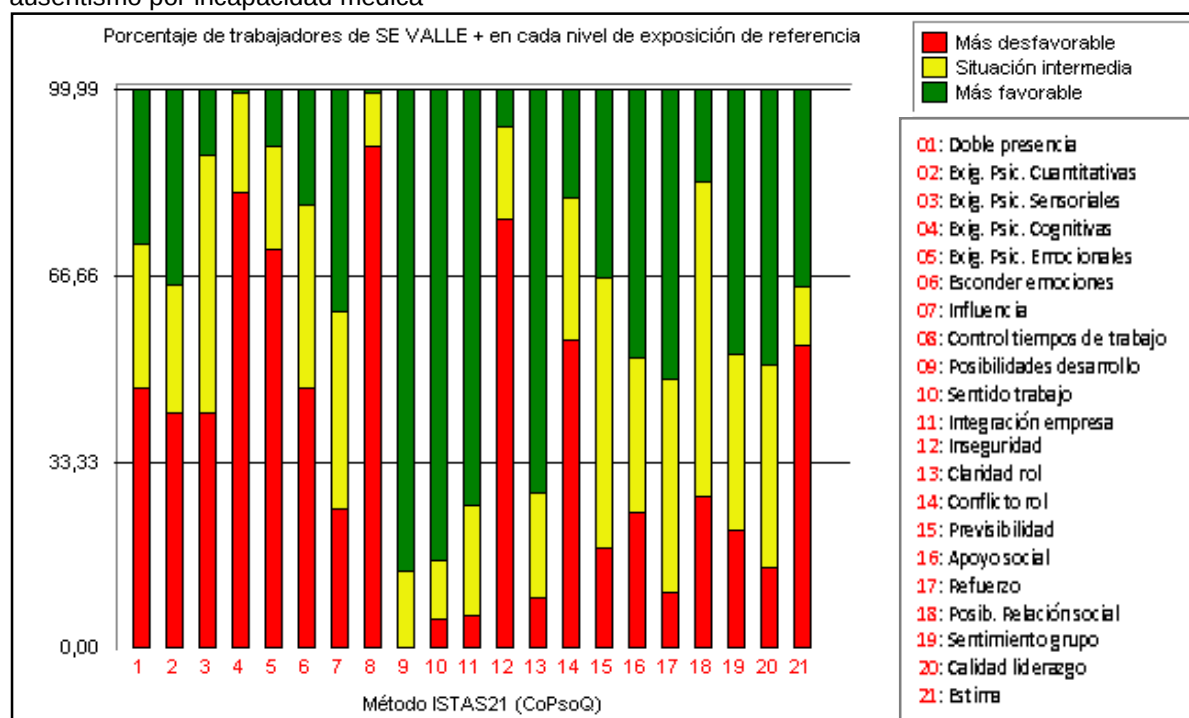


Tabla 7. Priorización de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica

| <b>PRIORIDAD</b> | <b>FACTORES DE RIESGO</b>                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.               | Control en los tiempos de trabajo (90%).                                                 |
| 2.               | Exigencias psicológicas cognitivas (82%).                                                |
| 3.               | Inseguridad (77%).                                                                       |
| 4.               | Exigencias psicológicas emocionales (71%).                                               |
| 5.               | Conflicto del rol (55%).                                                                 |
| 6.               | Estima (54).                                                                             |
| 7.               | Doble presencia (47%) y Esconder emociones (47%).                                        |
| 8.               | Exigencias psicológicas cuantitativas (42%) y Exigencias psicológicas sensoriales (42%). |

De acuerdo con la Gráfica 3 y con la priorización de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población con incapacidad médica (Tabla 7), los docentes se encuentran expuestos a la condición más desfavorable para su salud en lo concerniente a control en los tiempos de trabajo, exigencias psicológicas cognitivas, inseguridad, exigencias psicológicas emocionales, conflicto del rol, estima, doble presencia, esconder emociones, exigencias psicológicas cuantitativas y sensoriales.

### 6.2.3 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en la población sin incapacidad médica

Gráfica 4. Prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosocial de Trabajo en la población sin incapacidad médica

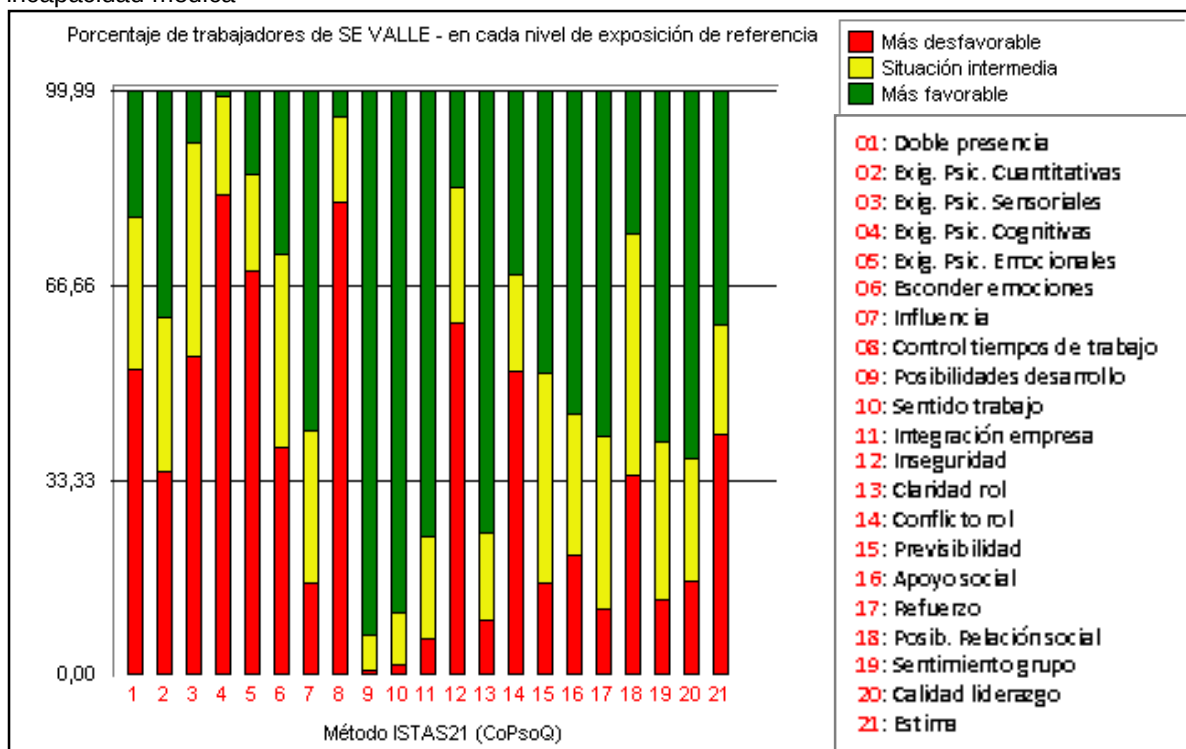


Tabla 8. Priorización de los Factores de Riesgo Psicosocial de Trabajo en la población sin incapacidad médica.

| PRIORIDAD | FACTORES DE RIESGO                           |
|-----------|----------------------------------------------|
| 1.        | Exigencias psicológicas cognitivas (82%).    |
| 2.        | Control tiempos de trabajo (81%).            |
| 3.        | Exigencias psicológicas emocionales (69%).   |
| 4.        | Inseguridad (60%).                           |
| 5.        | Exigencias psicológicas sensoriales (55%).   |
| 6.        | Doble presencia (53%).                       |
| 7.        | Conflicto de rol (52%).                      |
| 8.        | Estima (41%).                                |
| 9.        | Esconder emociones (39%).                    |
| 10.       | Exigencias psicológicas cuantitativas (35%). |

La Gráfica 4, permite establecer que los 333 docentes participantes sin incapacidad médica se encuentran expuestos a situaciones desfavorables para su

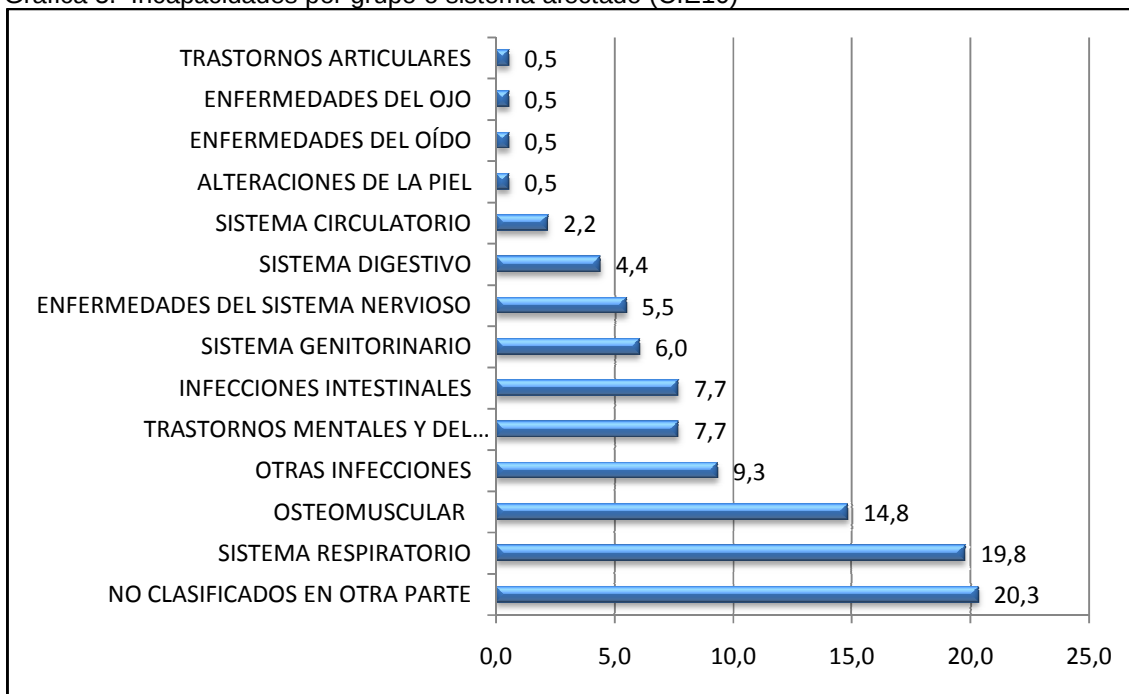
salud en el siguiente orden de prioridad: exigencias psicológicas cognitivas, control en los tiempos de trabajo, exigencias psicológicas emocionales, inseguridad, exigencias psicológicas sensoriales, doble presencia, conflicto del rol, estima, esconder emociones y exigencias psicológicas cuantitativas (Tabla 8).

Al analizar desde el punto de vista cuantitativo la información para la población total, los docentes sin y con ausentismo por incapacidad médica individualmente, se establece que de las condiciones psicosociales de trabajo evaluadas, diez (10) puntuaron como factores de riesgo psicosocial, y corresponden a los mismos en cada uno de los grupos analizados y en la población total, aunque se presenten en diferente orden de prioridad, como se observa en el caso de las exigencias psicológicas cognitivas que se presentan en segundo lugar para la población total y con ausentismo por incapacidad médica, pero en primer lugar para los docentes sin ausentismo por incapacidad médica intercambiando el primer y segundo lugar con la dimensión de control de los tiempos de trabajo; igualmente se observa en la dimensiones exigencias psicológicas emocionales e inseguridad que se presentan en tercer y cuarto lugar para la población total y sin ausentismo por incapacidad médica, pero se invierten en nivel de prioridad en los docentes con ausentismo por incapacidad médica, en los cuales adicionalmente se observa que, a diferencia de la población total y sin ausentismo por incapacidad médica, las dimensiones doble presencia/esconder emociones y exigencias psicológicas cuantitativas/exigencias psicológicas sensoriales, comparten el mismo nivel de priorización (séptimo y octavo lugar respectivamente).

### 6.3 DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD MÉDICA EN LA POBLACIÓN DOCENTE DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL VALLE

De acuerdo con la base de datos de registro de incapacidades médicas de la población docente de los Municipios no Certificados del Valle que participaron en el estudio, se observan las siguientes frecuencias en relación con las principales características de dichas incapacidades:

Gráfica 5. Incapacidades por grupo o sistema afectado (CIE10)



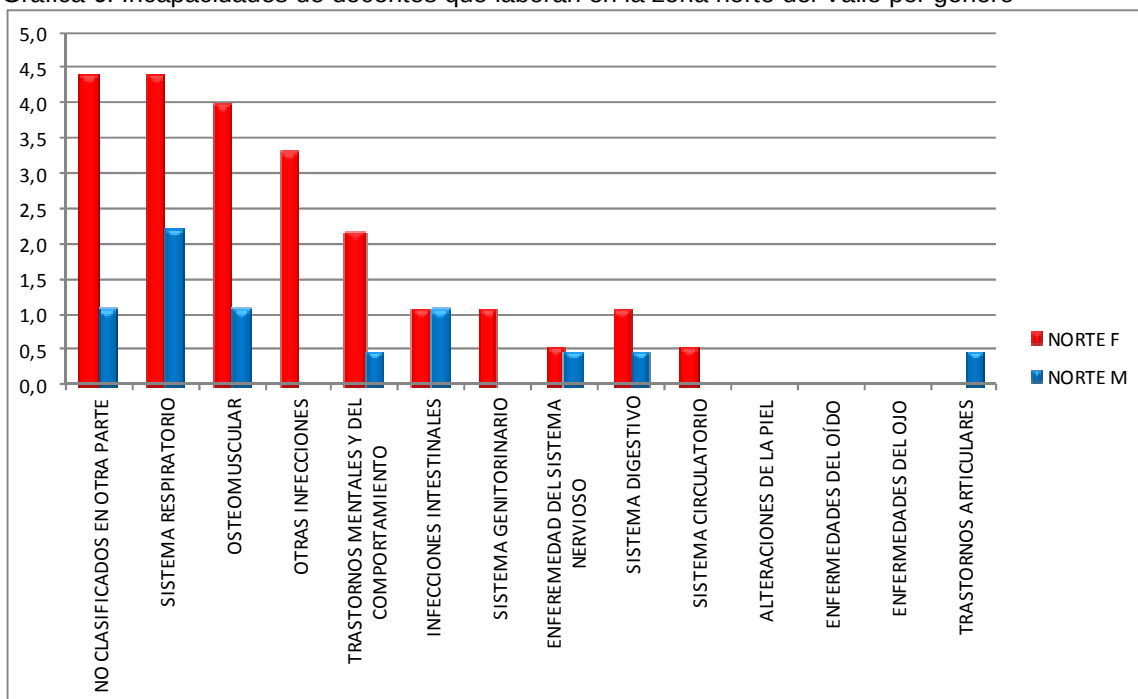
La Gráfica 5 permite establecer que, de acuerdo con la clasificación por grupos o sistemas que establece el CIE10 (Clasificación Internacional de Enfermedades), los diagnósticos relacionados en las incapacidades generadas a los docentes de los Municipios no Certificados del Valle corresponden a 14 de dichos sistemas o grupos que se describen a continuación:

- La primera causa de incapacidad en estos docentes corresponde al grupo de los diagnósticos no clasificados en otra parte (20,3%) que incluye diagnósticos como cefalea, malestar y fatiga, fiebre no especificada, dolor en el pecho no especificado, afonía, otros dolores abdominales y los no especificados, mareo y desvanecimiento, disfonía, calambres y espasmos.
- La segunda causa con un 19,8% atribuida al sistema respiratorio, incluye los diagnósticos de enfermedades de la tráquea y bronquios, faringitis aguda, infección de vías respiratorias, bronquitis aguda, laringotraqueitis, laringofaringitis aguda, rinofaringitis aguda, laringitis aguda, sinusitis y amigdalitis aguda.
- El tercer sistema en importancia de afectación en estos docentes es el osteomuscular (14,8%) y los diagnósticos por los cuales se incapacitan están relacionados con lumbagos no especificados, cervicalgias y síndrome de túnel carpiano aunque este último no resulta representativo en este grupo pues aparece solo una incapacidad con este diagnóstico.
- El cuarto grupo de patologías presentes en los docentes y que genera motivo de incapacidad médica es el de otras infecciones (9,3%) cuyo diagnóstico asociado es la infección viral no especificada.
- El quinto lugar corresponde a dos sistemas: trastornos mentales y del comportamiento e infecciones intestinales con 7,7% cada uno respectivamente, cuyos diagnósticos asociados son: trastorno bipolar, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno somatomorfo, episodio depresivo grave, trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno asociativo del movimiento, insomnio orgánico. En relación con el sistema de infecciones intestinales se encuentra la gastroenteritis.

- Posterior a estos cinco (5) primeros lugares, aparecen el sistema genitorinario (6,0%) asociado a infección de vías urinarias y una incapacidad por cálculo de uréter; las enfermedades del sistema nervioso (5,5%) asociado con migraña, trastorno del sueño, neuralgia y cefalea; el sistema digestivo (4,4%) asociado con reflujo gástrico, colon irritable con y sin diarrea, colitis y gastroenteritis no infecciosa, y enterocolitis ulcerativa; el sistema circulatorio (2,2%) asociado con hipertensión esencial, insuficiencia cardiaca congestiva y enfermedad arterosclerotica del corazón.
- Finalmente aparecen las alteraciones de la piel, enfermedades del oído y del ojo y trastornos articulares (0,5%) cuyos diagnósticos están asociados en su respectivo orden con absceso cutáneo o furúnculo, otalgia, blefaritis y dolor en articulación.

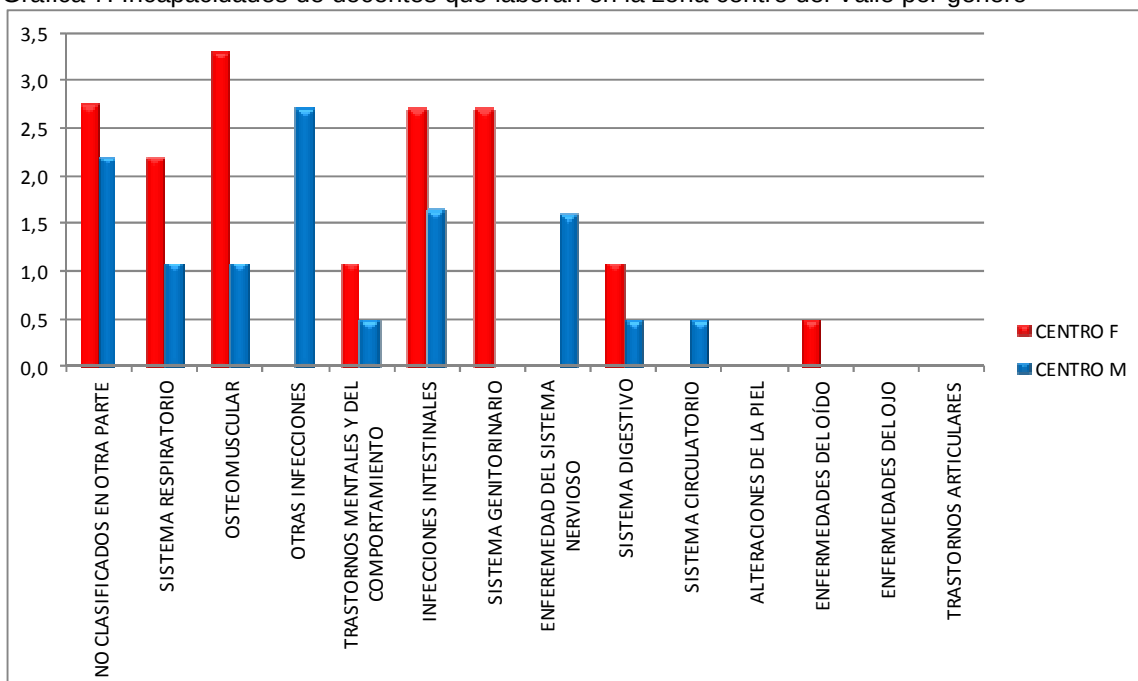
Del total de las 182 incapacidades médicas generadas a los docentes participantes de los Municipios no Certificados del Valle, el 100% fueron clasificadas como enfermedad común (EC) y completan un total de 959 días de ausentismo por incapacidad médica, por lo que en promedio, cada uno de los 182 docentes con incapacidad médica se ausentó 5,2 días. Fueron generadas incapacidades de 1 a 3 días a 138 docentes (76%); de 4 a 90 días (aunque el mayor número de días fue 60) fueron otorgadas a 44 docentes (24%).

Gráfica 6. Incapacidades de docentes que laboran en la zona norte del Valle por género



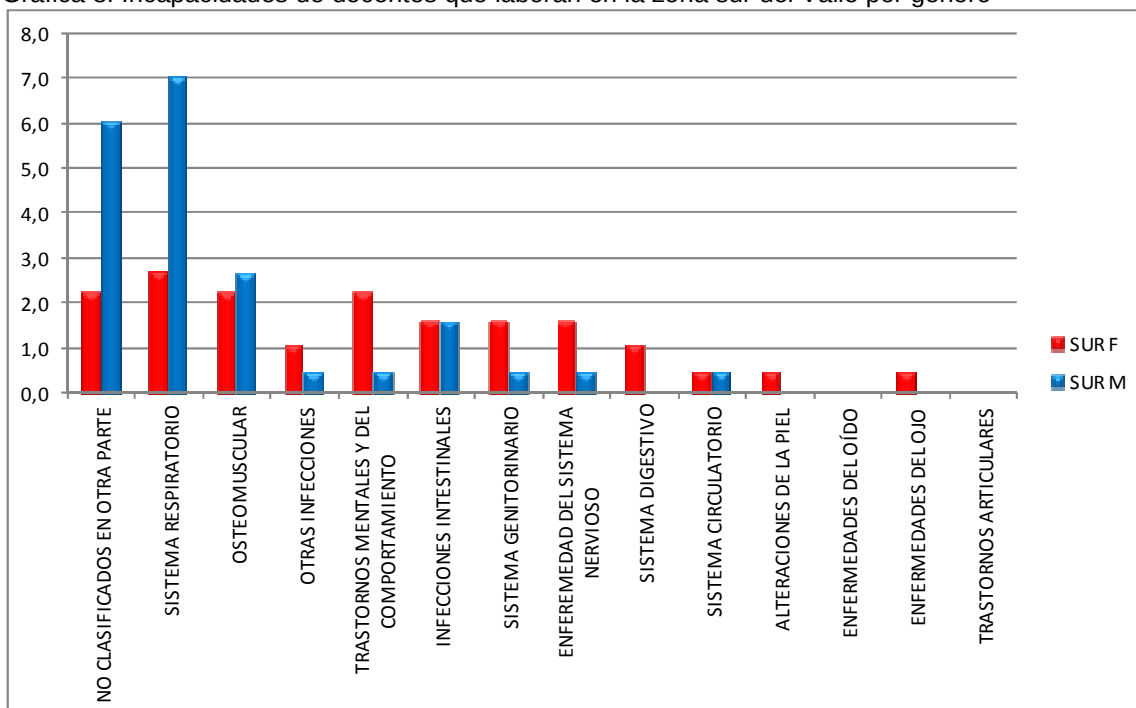
De acuerdo con la Gráfica 6, las docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que laboran en la zona norte del Valle del Cauca, evidencian la mayor prevalencia de patologías asociadas a diagnósticos no clasificados en otras partes, del sistema respiratorio, osteomuscular y de los trastornos mentales y del comportamiento. En los hombres que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que laboran en la zona norte los diagnósticos se asocian con el sistema respiratorio, los diagnósticos no clasificados en otras partes, el sistema osteomuscular e infecciones intestinales.

Gráfica 7. Incapacidades de docentes que laboran en la zona centro del Valle por género



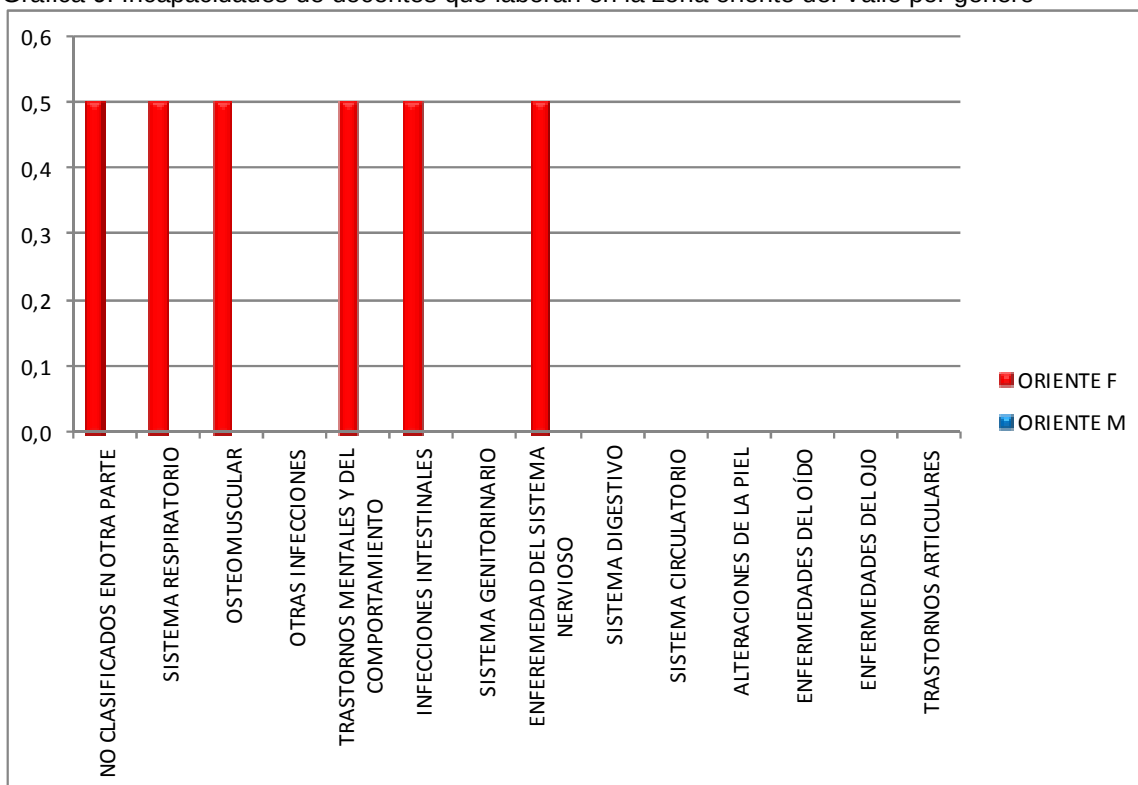
La Gráfica 7 permite establecer que las patologías de las docentes que laboran en la zona centro del Valle del Cauca y que se ausentaron de su trabajo por causa médica se encuentran asociadas a patologías del sistema osteomuscular, los diagnósticos no clasificados en otra parte, las infecciones intestinales, el sistema genitorinario y el sistema respiratorio principalmente. En los docentes que laboran en la zona centro del Valle del Cauca y que se ausentaron de su trabajo por causa médica las patologías se asocian principalmente con otras infecciones, los diagnósticos no clasificados en otra parte, las infecciones intestinales, las enfermedades del sistema nervioso, y los sistemas respiratorio y osteomuscular principalmente.

Gráfica 8. Incapacidades de docentes que laboran en la zona sur del Valle por género



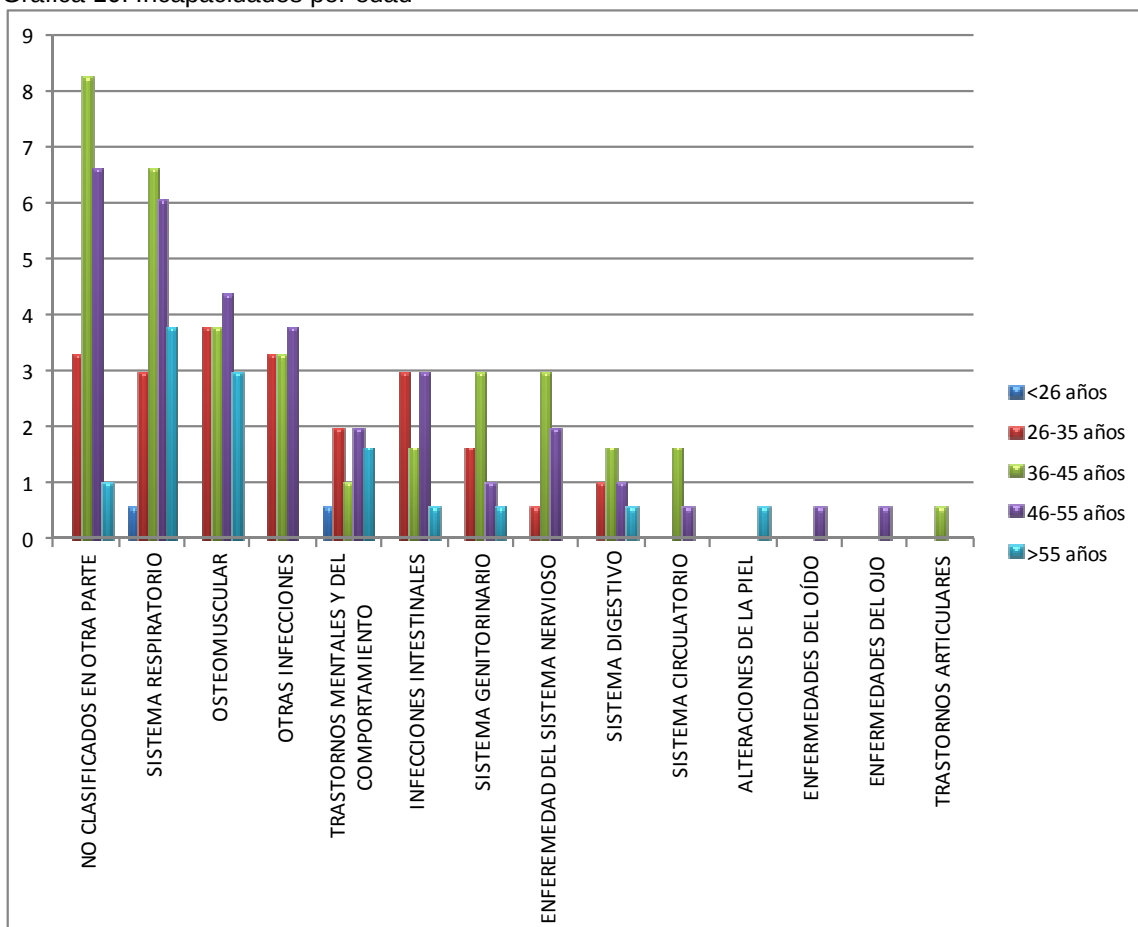
De acuerdo con la Gráfica 8, los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que laboran en la zona sur del Valle del Cauca presentan diagnósticos asociados principalmente con el sistema respiratorio, los diagnósticos no clasificados en otras partes, el sistema osteomuscular y las infecciones intestinales. En las mujeres que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que laboran en la zona sur del Valle del Cauca los diagnósticos se relacionan principalmente con el sistema respiratorio, los diagnósticos no clasificados en otras partes, el sistema osteomuscular y los trastornos del comportamiento.

Gráfica 9. Incapacidades de docentes que laboran en la zona oriente del Valle por género



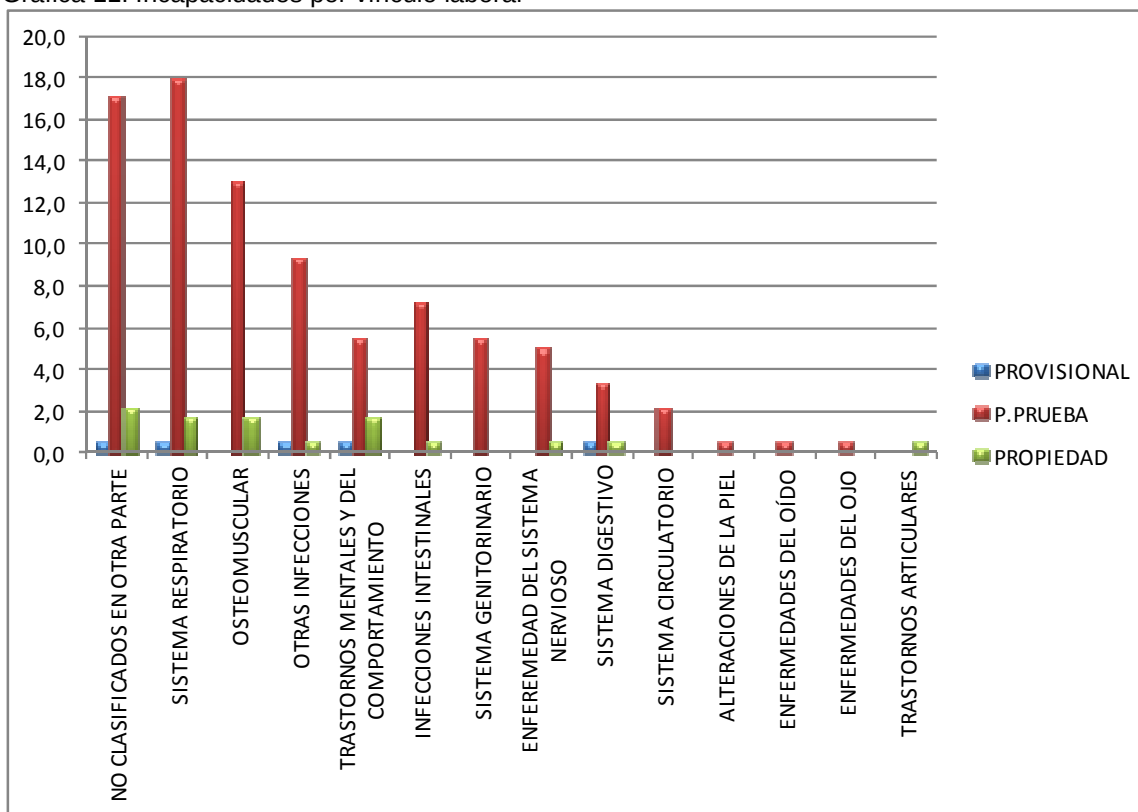
De acuerdo con la Gráfica 9, en la zona oriente del Valle del Cauca hubo solo participación de mujeres que se ausentaron por incapacidad médica cuyos diagnósticos se relacionan con los diagnósticos no clasificados en otras partes y los sistemas respiratorio, osteomuscular, trastornos mentales y del comportamiento, infecciones intestinales y enfermedades del sistema nervioso.

Gráfica 10. Incapacidades por edad



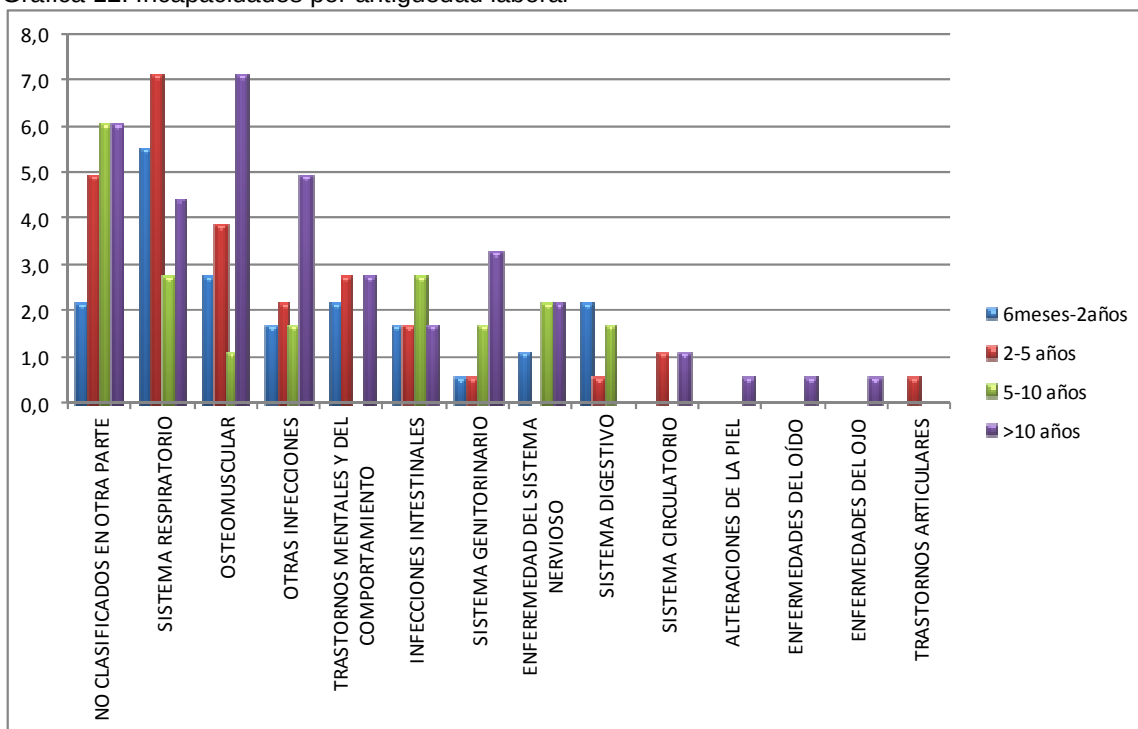
De acuerdo con la Gráfica 10, la mayor presentación de patologías que generaron incapacidad médica en los docentes y ocasionaron ausentismo por esta causa, se encuentran entre los docentes con edades entre los 36 y 55 años. En los docentes entre 36-45 años los diagnósticos se relacionan con los no clasificados en otras partes y el sistema respiratorio. Entre los 46-55 años presentan diagnósticos relacionados con los no clasificados en otras partes, sistema respiratorio, osteomusculares y otras infecciones.

Gráfica 11. Incapacidades por vínculo laboral



La evidencia de patologías en los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica en relación con el vínculo laboral, se presenta de manera predominante en los docentes en período de prueba (Gráfica 11) cuyos diagnósticos se asocian principalmente con el sistema respiratorio, los diagnósticos no clasificados en otras partes, el sistema osteomuscular, otras infecciones y las infecciones intestinales.

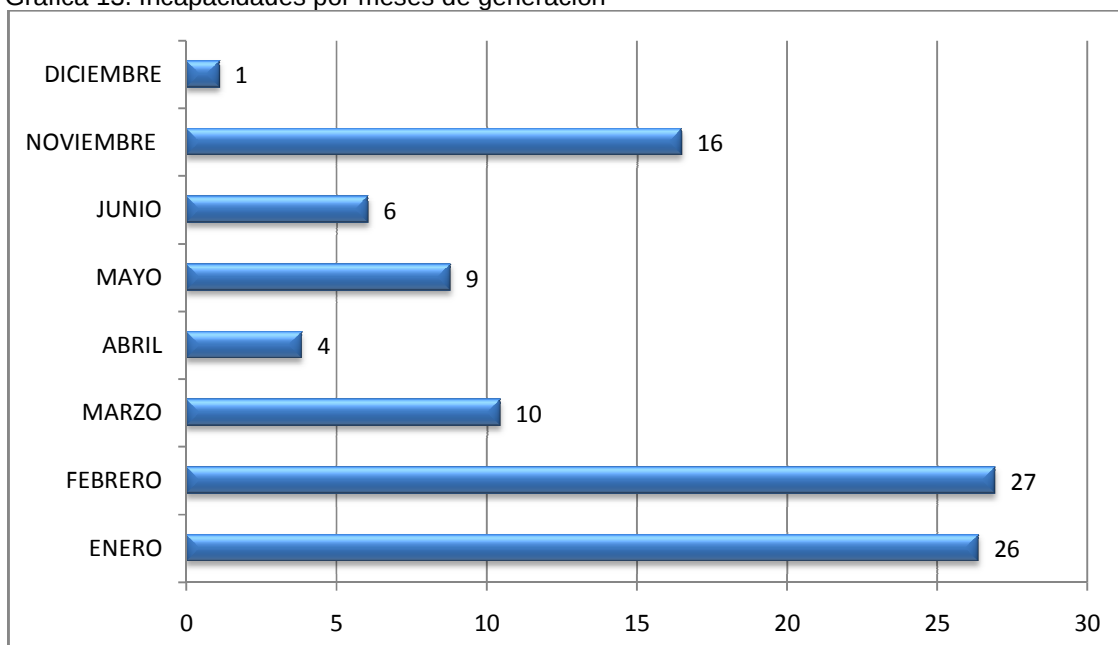
Gráfica 12. Incapacidades por antigüedad laboral



De acuerdo con la Gráfica 12, la evidencia de patologías en los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica en relación con su antigüedad laboral, se encuentra en los docentes que llevan más de 2 años en esta labor.

Así, los docentes entre 2-5 años y en los que llevan más de 10 años presentan la mayor prevalencia con diagnósticos relacionados con los sistemas respiratorios y osteomuscular respectivamente. Continúan los diagnósticos no clasificados en otras partes evidenciados en los docentes entre 5-10 y más de 10 años y posteriormente en los docentes entre 2-5 años. La evidencia de patologías que generaron incapacidad en los docentes con menos tiempo en esta labor, se presentó a nivel del sistema osteomuscular.

Gráfica 13. Incapacidades por meses de generación



De acuerdo con la Gráfica 13, las incapacidades generadas a los docentes que participaron en el estudio tienen mayor presentación en los meses de Febrero (27%) y Enero (26%) que corresponde a los meses de reintegro de las vacaciones colectivas de los docentes donde se realiza toda la planeación del año, y vuelve a haber aparición importante en el mes de Noviembre (16%) que corresponde en el Valle del Cauca a un mes de finalización del año lectivo. El 100% de las incapacidades corresponden a iniciales, es decir, no prórroga.

De acuerdo con la descripción anterior, se puede establecer que el ausentismo por incapacidad médica en la población docente de los municipios no certificados del Valle, se caracteriza por que en todas las zonas del Valle (norte, centro, sur y oriente), se evidencian incapacidades por diagnósticos no clasificados en otra parte, afectación del sistema respiratorio y alteraciones osteomusculares; se evidencia en el norte, sur y oriente del valle en la población femenina afectación por trastornos mentales y del comportamiento; y se observa que solo en los

docentes hombres de la zona centro se evidencia la infección viral no especificada.

Igualmente, la mayor afectación por diagnósticos que generaron incapacidad médica se presenta en la población entre 36-55 años, docentes en período de prueba, y con antigüedad laboral superior a 2 años; en los docentes que llevan laborando entre 1-2 años se presentan únicamente diagnósticos que afectan el sistema osteomuscular. La mayor presentación de incapacidades médicas se da en los meses de enero-febrero considerado este período como el del reintegro de las vacaciones colectivas de los docentes y planeación escolar, y en el mes de noviembre correspondiente a la finalización del año lectivo.

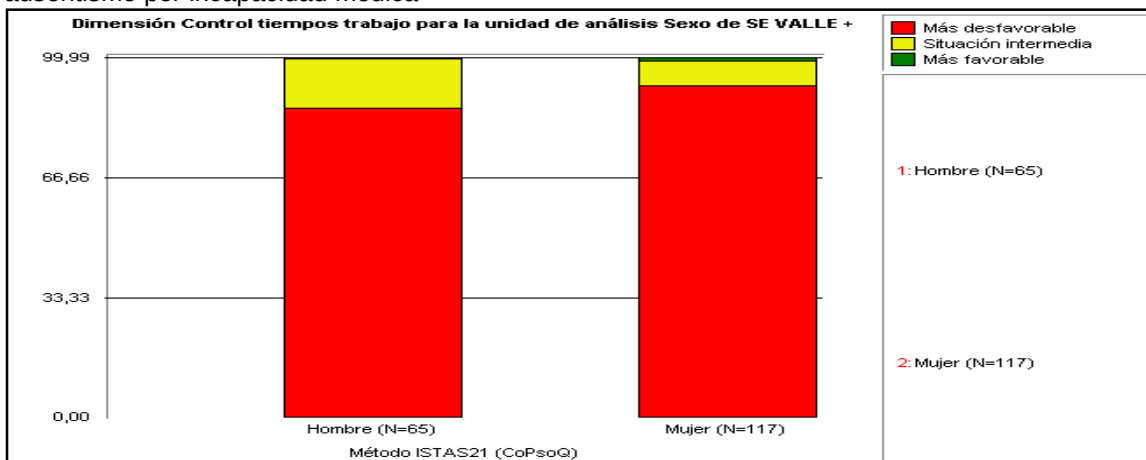
#### **6.4 CRUCE DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE TRABAJO CON LAS UNIDADES DE ANÁLISIS SOCIO-DEMOGRÁFICAS**

Por efecto del presente estudio y análisis a profundidad, a continuación se presenta cada uno de los factores de riesgo psicosocial en los docentes con y sin ausentismo por incapacidad médica, cruzadas con las unidades de análisis socio-demográficas:

6.4.1 Cruce de los factores de riesgo psicosocial de trabajo con las unidades de análisis socio-demográficas para la población con ausentismo por incapacidad médica

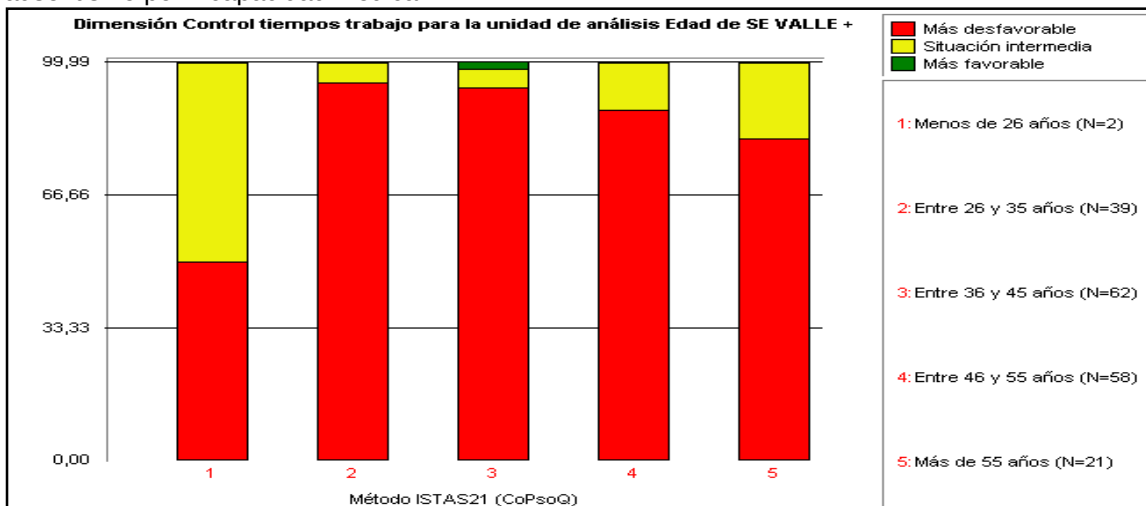
6.4.1.1 Control en los tiempos de trabajo: Representa el factor de riesgo más alto entre los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca con ausentismo por incapacidad médica (90%), evidenciando que los docentes perciben no contar con margen de autonomía sobre el tiempo de trabajo y los descansos a través de los cuales se logra integrar las necesidades laborales y la vida privada.

Gráfica 14. Control en los tiempos de trabajo en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



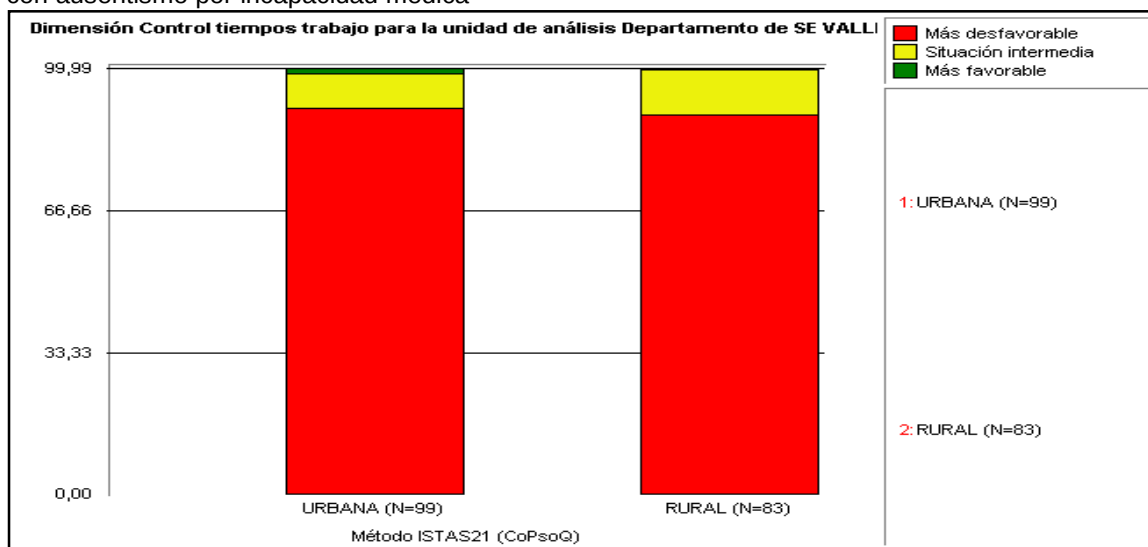
De acuerdo con la Gráfica 14 la situación más desfavorable para la salud en la dimensión control en los tiempos de trabajo se evidencia más en las profesoras que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica (92%), quienes presentan menor margen de autonomía que los hombres (86%) sobre los aspectos del tiempo de trabajo y descanso tales como las pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.

Gráfica 15. Control en los tiempos de trabajo en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



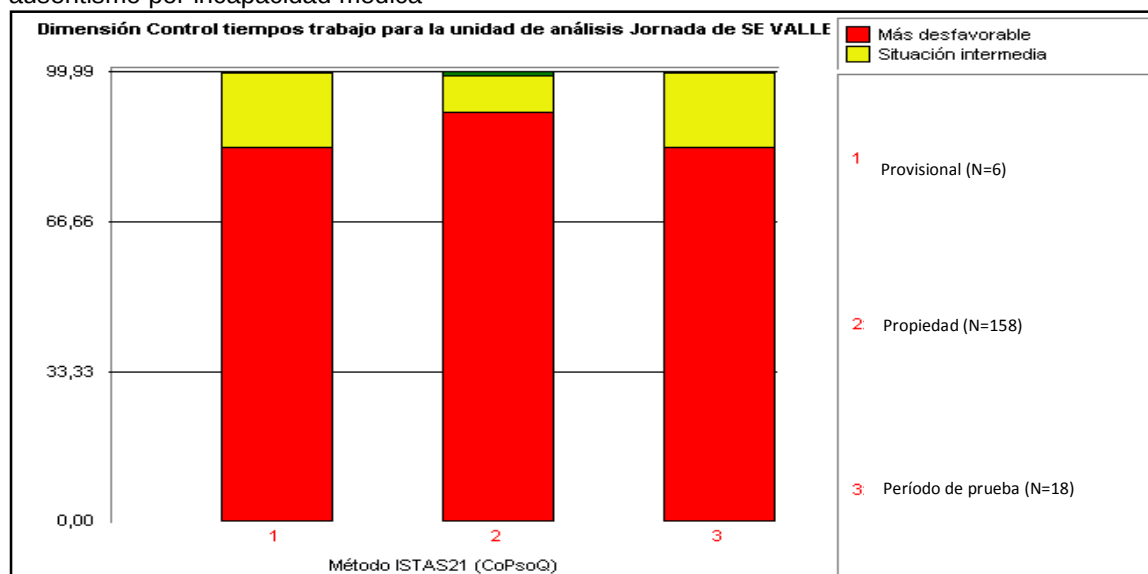
La Gráfica 15 muestra que los docentes entre 26 y 45 años son lo que se encuentran más expuestos a la situación desfavorable para su salud (94%) en relación con los docentes en edades en los extremos generacionales tales como los menores de 26 años (50%) y los mayores de 46 años (85%), al no contar con autonomía suficiente sobre su tiempo de trabajo y descansos.

Gráfica 16. Control en los tiempos de trabajo en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



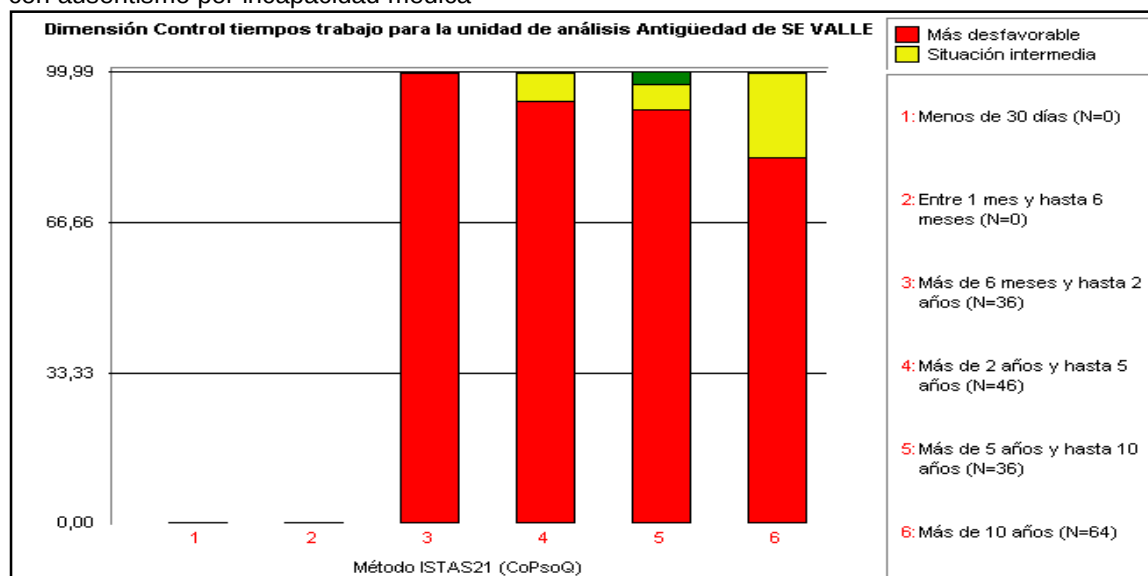
De acuerdo con la Gráfica 16, el control en los tiempos de trabajo como factor de riesgo para la salud de los docentes se evidencia tanto en los docentes que laboran en zona urbana (91%) como en los que laboran en zona rural (89%), lo que permite establecer que, independientemente del lugar de trabajo, los docentes no deciden sobre los tiempos de trabajo y de descanso.

Gráfica 17. Control en los tiempos de trabajo en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 17 evidencia que el 91% de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica y se encuentran nombrados en propiedad se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con autonomía y control en los tiempos de trabajo y los períodos de descanso. El 83% de los docentes se encuentran en período de prueba y en provisionalidad respectivamente, también están expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con esta dimensión, evidenciando que, independientemente del tipo de vinculación laboral que tengan los docentes con el Ente Nominador, la gran mayoría perciben la falta de autonomía para decidir los tiempos de trabajo y descanso.

Gráfica 18. Control en los tiempos de trabajo en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



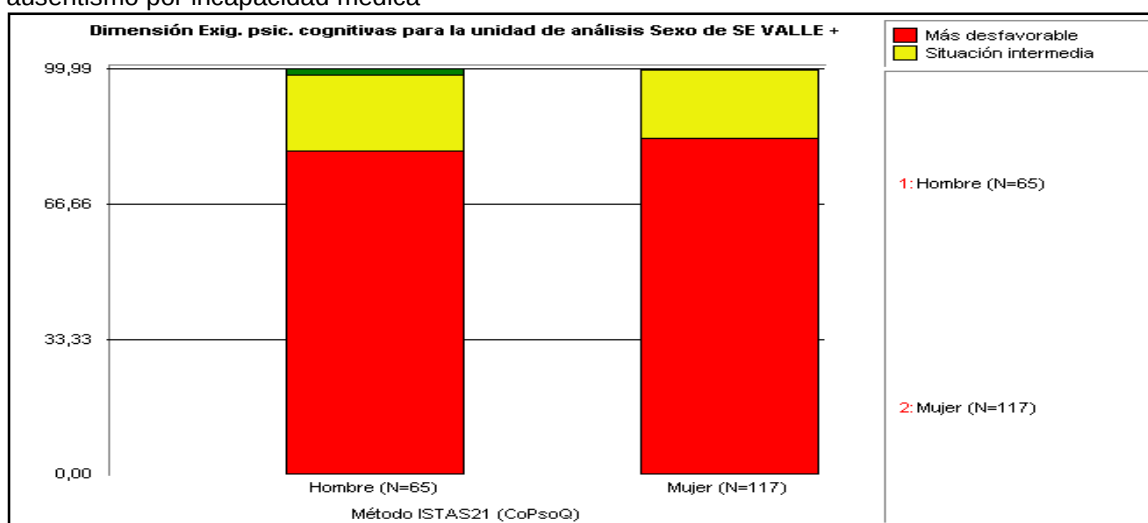
Teniendo en cuenta que uno de los criterios de exclusión que se estableció en este estudio fue el cambio de institución educativa en el último año, los dos primeros ítems de la antigüedad laboral que se observa en las gráficas arrojadas por el software ISTAS 21 1.5 que corresponden a menos de 30 días y entre 1 mes y hasta 6 meses, no fue tenido en cuenta para el análisis, toda vez que no fue respondido por ninguno de los participantes.

Ahora bien, la Gráfica 18 muestra que el 100% de los docentes menos antiguos, es decir, los que llevan entre 1 y 2 años, son los más expuestos a la situación desfavorable para su salud al no contar con la autonomía para decidir sobre los tiempos de trabajo y descanso; a partir de los docentes que llevan entre 2 y 5 años se observa que el promedio de docentes expuestos a la situación desfavorable para su salud empieza a decrecer (2-5 años 93%; 5-10 años 92%; y >10 años 81%) lo que podría estar evidenciando que a medida que aumenta la antigüedad, los docentes reconocen la falta de autonomía en los tiempos de trabajo y de descanso.

En términos generales, se puede establecer que en relación con la dimensión control en los tiempos de trabajo que puntuó como primer factor de riesgo al que se encuentran expuestos los docentes que se ausentaron por incapacidad médica, éstos se caracterizan por ser principalmente profesoras, entre 26 y 45 años, expuestas independientemente del lugar de trabajo (urbano-rural), principalmente las que se encuentran nombradas en propiedad y llevan menos tiempo laborando (entre 1 y 2 años) pues a medida que aumenta la antigüedad los docentes parecen reconocer la falta de autonomía para decidir sobre los tiempos que trabajan y descansan.

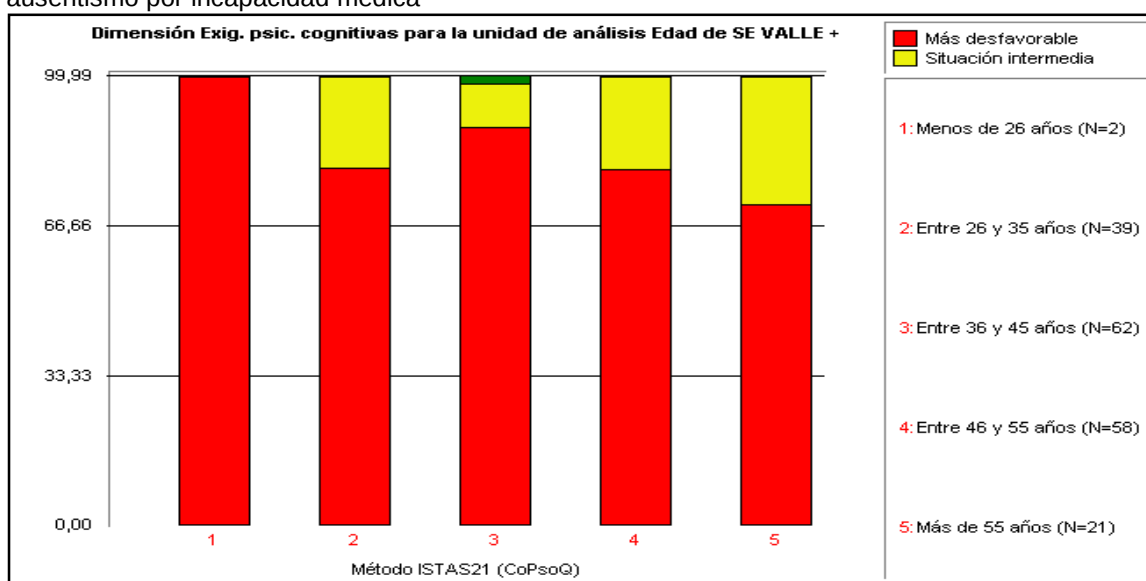
6.4.1.2 Exigencias psicológicas cognitivas: Representa el segundo factor de riesgo más alto entre los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca con ausentismo por incapacidad médica (82%). Se considera que este nivel de prioridad concuerda con el perfil profesional del gremio docente toda vez que esta dimensión abarca el manejo y actualización de conocimientos en función de las posibilidades de su desarrollo, es decir, las posibilidades para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que favorezcan el aprendizaje y trabajo activo.

Gráfica 19. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



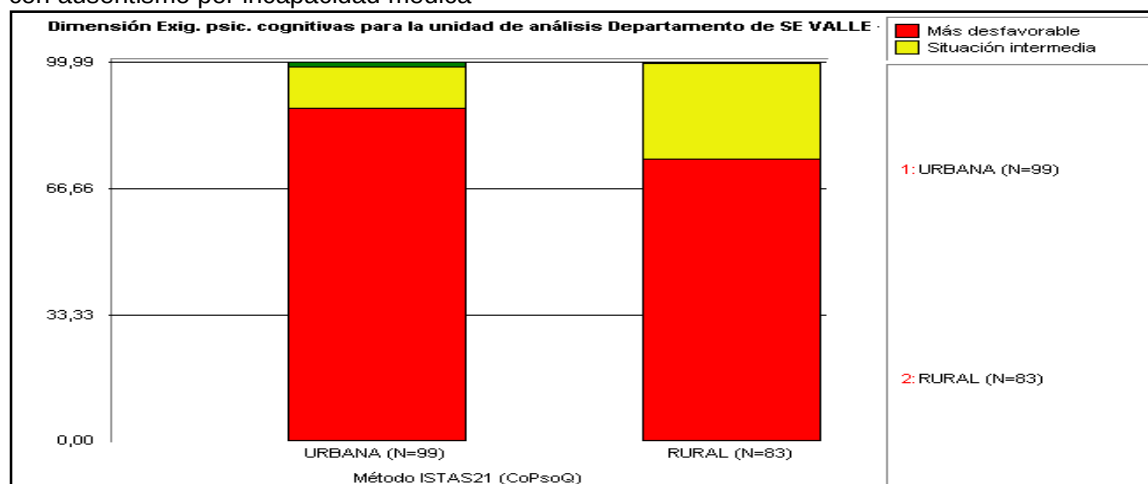
De acuerdo con la Gráfica 19, el 83% de las profesoras que se ausentaron por incapacidad médica se encuentran expuestas a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no cuentan con los recursos necesarios para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que favorezcan su aprendizaje y trabajo activo como docentes. En el caso de los profesores, el 80% de ellos se encuentra expuesto igualmente a esta situación desfavorable para su salud.

Gráfica 20. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



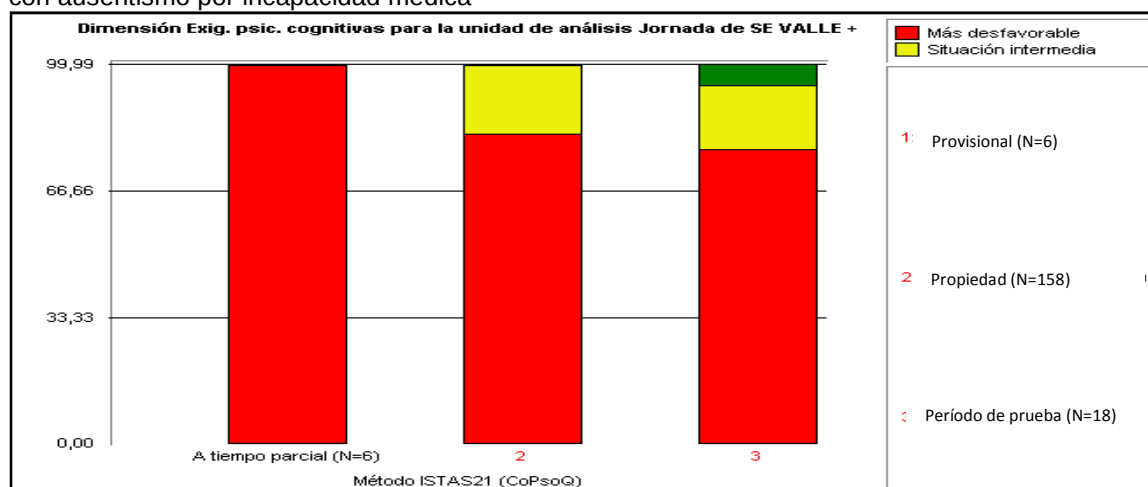
El 100% de los docentes menores de 26 años que se ausentaron por incapacidad médica, consideran no contar con las posibilidades para desarrollar sus conocimientos y adquirir más habilidades, por lo que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud. Con respecto a los otros rangos de edad, entre el 71% y 89% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica también se encuentran expuestos a esta situación desfavorable, siguiendo el orden de prioridad los docentes entre 36-45 años (89%), 26-35 años (79,5%), 46-55 años (79,3%) y >55 años (71%).

Gráfica 21. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



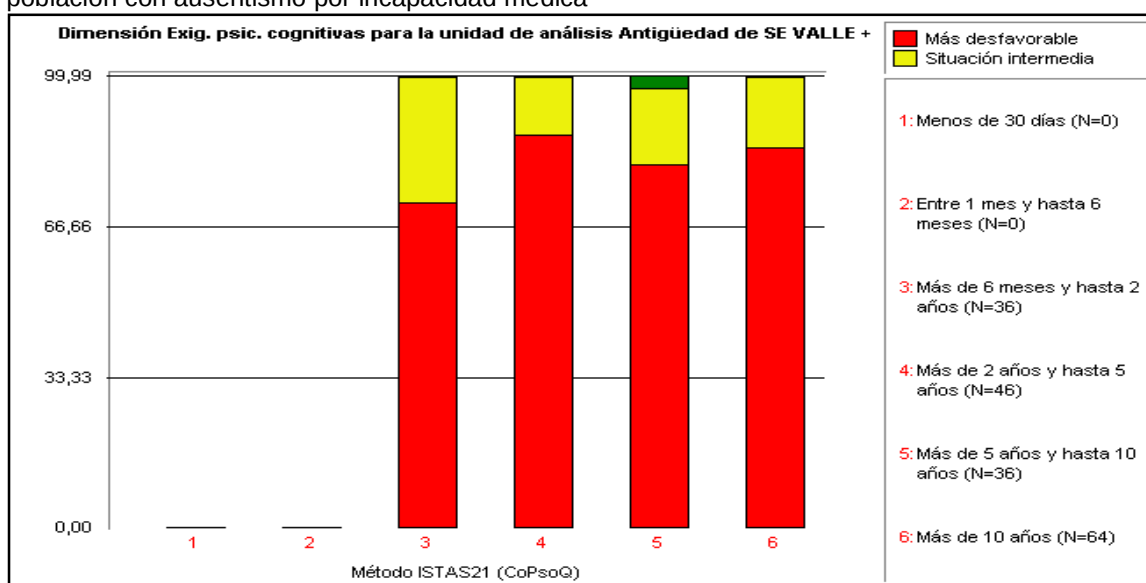
En relación con el lugar de trabajo (Gráfica 21), el 88% de los docentes que trabajan en la zona urbana y que se ausentaron por incapacidad médica, son los que más se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud, en relación con el 74% de los docentes que laboran en zona rural y que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir la falta de recursos para desarrollar sus conocimientos y adquirir más habilidades para su trabajo activo.

Gráfica 22. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



El 100% de los docentes que se encuentran vinculados en provisionalidad y se han ausentado de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades (Gráfica 22). El 82% de los docentes nombrados en propiedad y el 78% de los que se encuentran período de prueba, evidencian esta misma condición.

Gráfica 23. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



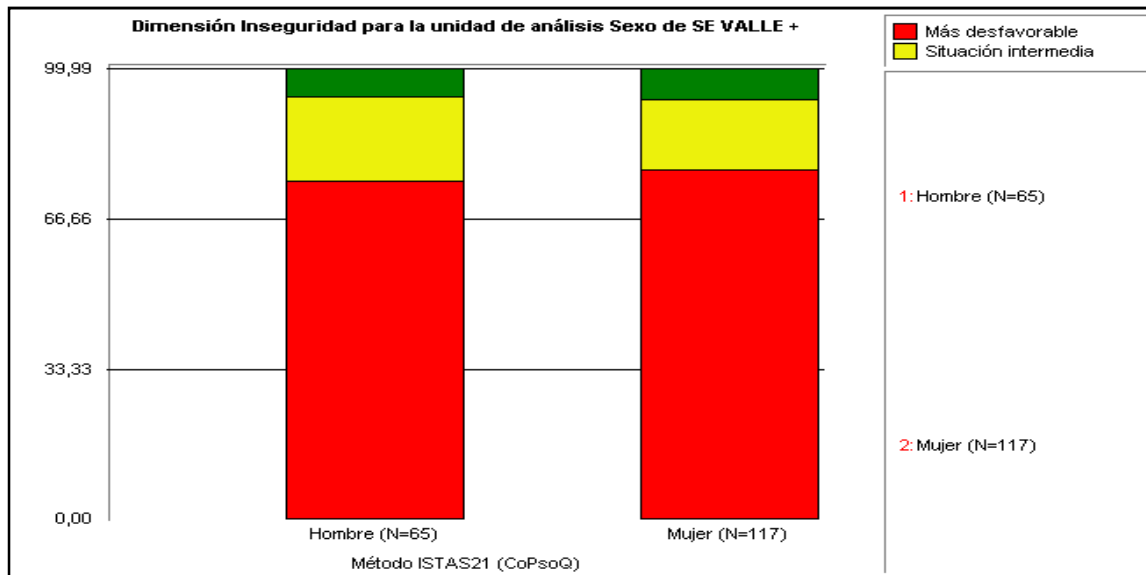
De acuerdo con la Gráfica 23, la situación más desfavorable para la salud se presenta para el 87% de los docentes que tienen entre 2 y 5 años de antigüedad, seguidos por el 84% de los que tienen más de 10 años, el 81% de los que tienen entre 5 y 10 años, y el 72% de los que tienen entre 1 y 2 años de antigüedad laboral, quienes consideran no contar con los recursos y oportunidades para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades.

De acuerdo con estos resultados se puede establecer que los docentes que presentaron exposición al factor de riesgo exigencias psicológicas cognitivas se caracterizan por ser en su mayoría las mujeres, menores de 26 años, que laboran

principalmente en zona urbana y se encuentran vinculados en provisionalidad con una antigüedad laboral de 2-5 años, quienes consideran no contar con las posibilidades y recursos para desarrollar sus conocimientos y habilidades y de esta manera favorecer el aprendizaje y trabajo activo que realizan diariamente.

6.4.1.3 Inseguridad: Representa el tercer factor de riesgo con prioridad de exposición desfavorable para la salud de los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica (77%). La dimensión psicosocial de inseguridad representa la preocupación de los docentes por el futuro y la pérdida del empleo, los cambios no deseados de las condiciones laborales tales como horario, tareas, funciones, contrato, salario, etc., y que generan percepción de estabilidad o inestabilidad laboral, o amenaza de empeoramiento de las condiciones de trabajo.

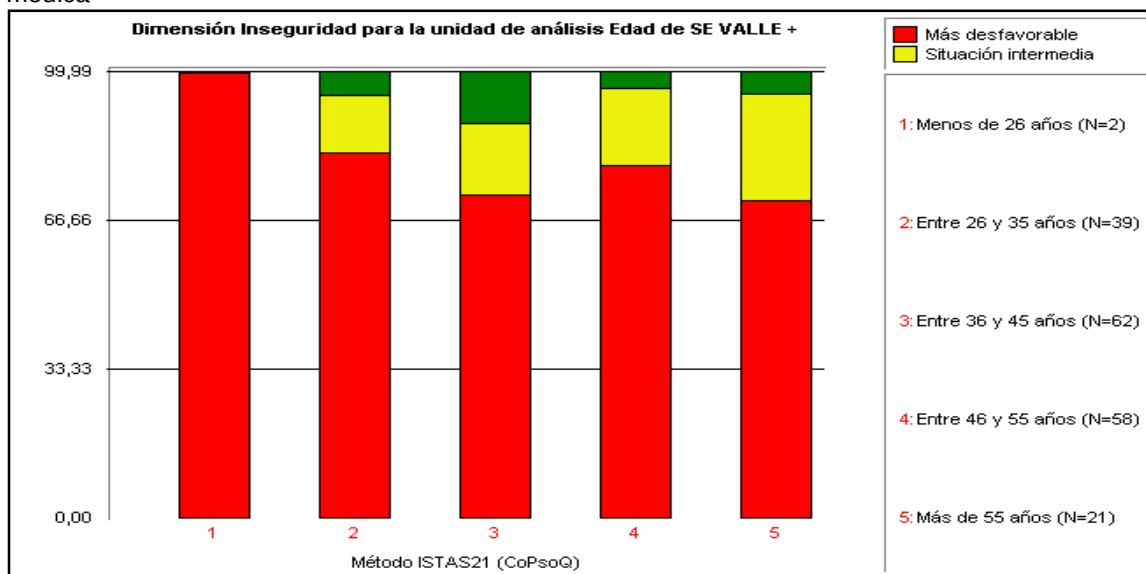
Gráfica 24. Inseguridad en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 24 muestra que el 78% de las docentes que se ausentaron por incapacidad médica se encuentran expuestas a la situación más desfavorable para su salud al estar preocupadas por el futuro laboral, la pérdida del empleo y/o

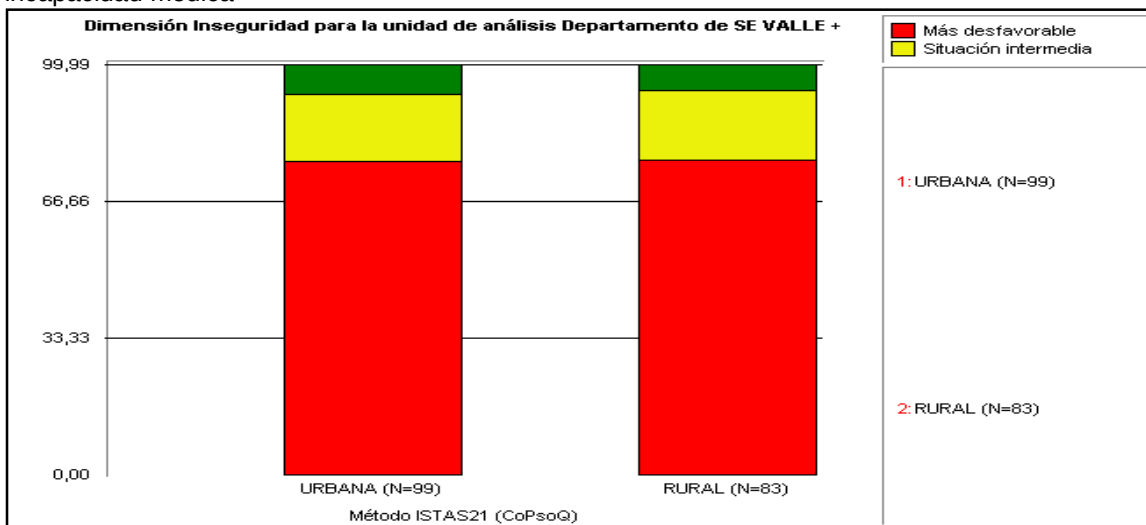
los cambios no deseados en las condiciones laborales; en los docentes hombres, la exposición se observa en el 75% de los docentes que presentaron ausentismo por incapacidad médica.

Gráfica 25. Inseguridad en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



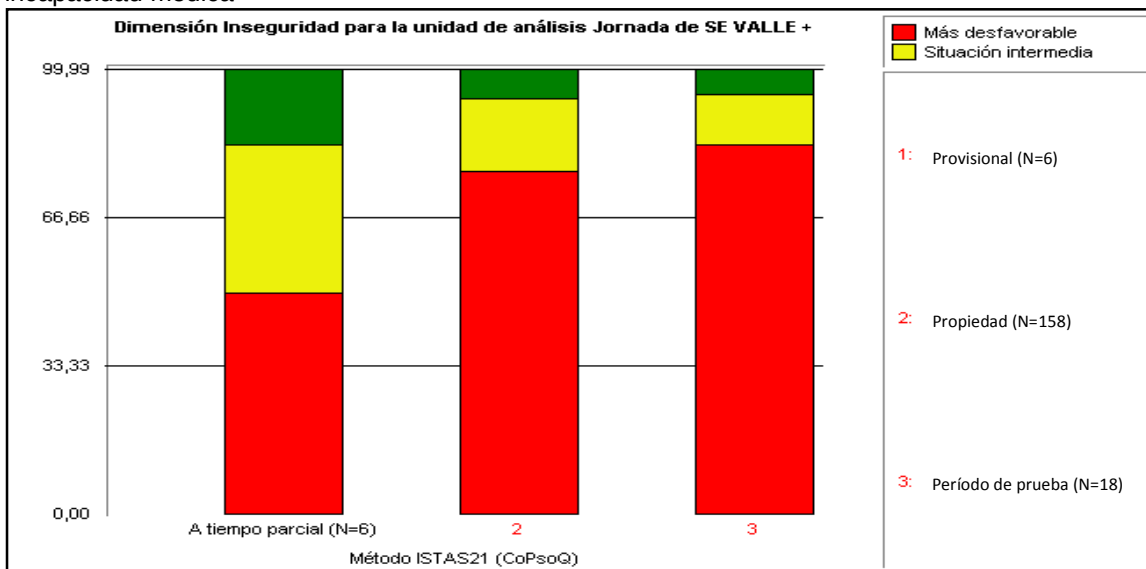
En relación con la edad (Gráfica 25), el 100% de los docentes más jóvenes son los más expuestos a la situación más desfavorable para su salud al evidenciar preocupación por su futuro laboral, la posibilidad de pérdida del trabajo y/o por los cambios no deseados en relación con sus condiciones actuales. Los docentes con edades entre 26-35 y 46-55 años (82%-79% respectivamente), evidencian mayor preocupación que los docentes de 36-45 y >55 años (73%-71% respectivamente).

Gráfica 26. Inseguridad en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



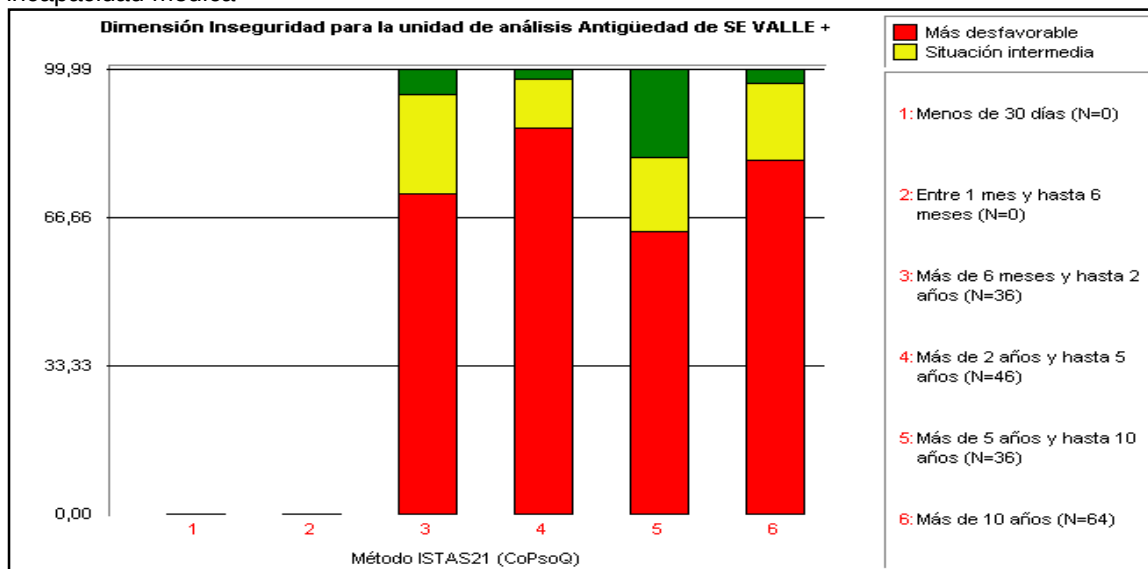
La Gráfica 26 muestra que independientemente del lugar de trabajo, un promedio del 77% de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica se encuentran preocupados por su futuro laboral, la pérdida de empleo y/o los cambios en las condiciones laborales actuales, encontrándose expuestos a la situación más desfavorable para su salud por este factor de riesgo.

Gráfica 27. Inseguridad en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 27, el 83% de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica y que se encuentran en período de prueba, son los que presentan mayor evidencia de exposición a la situación más desfavorable para su salud por la preocupación de su futuro laboral, la pérdida del empleo y/o los cambios no deseados en sus condiciones laborales actuales. Esta preocupación se evidencia igualmente en el 77% de los docentes nombrados en propiedad y en el 50% de los provisionales.

Gráfica 28. Inseguridad en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica

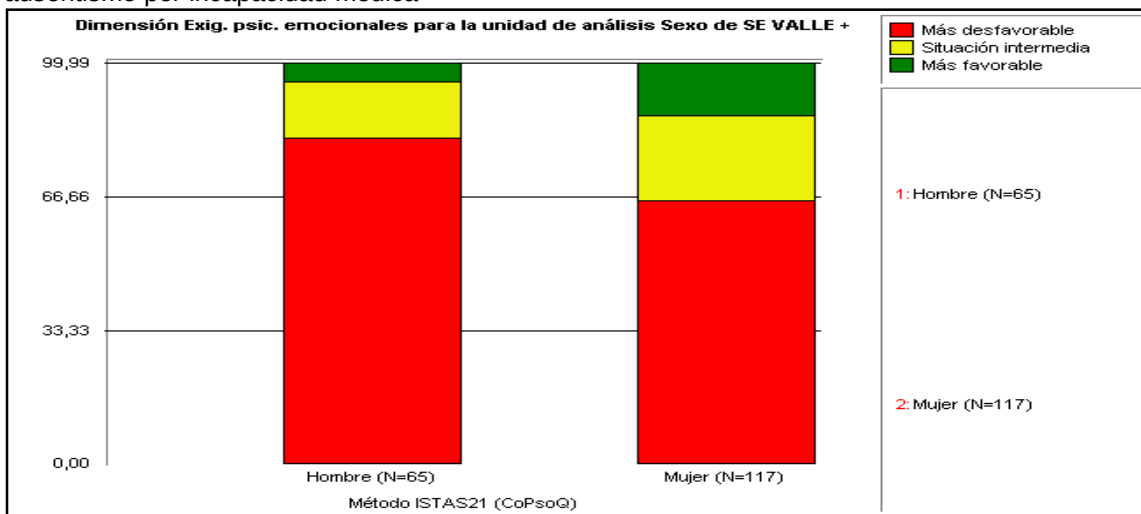


La preocupación por el futuro laboral, la posibilidad de perder el empleo y/o el cambio en las condiciones laborales actuales se evidenció 87% de los docentes con antigüedad laboral entre 2-5 años. Esta preocupación se evidenció igualmente, en el 80% de los docentes con antigüedad mayor a 10 años, el 72% de los que tienen entre 1-2 años de antigüedad laboral, y en el 64% de los que han laborado entre 5-10 años como docentes de este Ente Nominador (Gráfica 28).

De acuerdo con lo anterior, los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y se encuentran expuestos al factor de riesgo inseguridad por la preocupación por el futuro laboral, la posibilidad de pérdida del empleo y/o el cambio en las condiciones laborales actuales se caracterizan por ser principalmente los más jóvenes, del sexo femenino, en periodo de prueba con antigüedad laboral entre 2-5 años y tanto de zona urbana como rural.

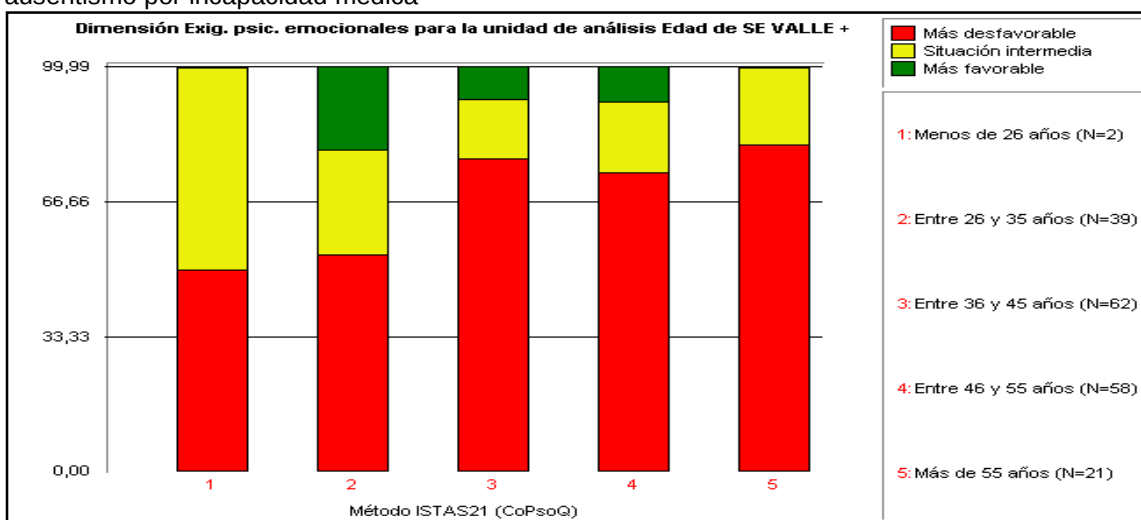
6.4.1.4 Exigencias psicológicas emocionales: Representa el cuarto factor de riesgo con prioridad para los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca con ausentismo por incapacidad médica (71%). Se considera que al igual que las exigencias psicológicas cognitivas, el factor de riesgo por las exigencias psicológicas emocionales concuerda con el perfil profesional de este gremio al definirse como las exigencias para no involucrarse en la situación emocional que se puede presentar por las relaciones interpersonales que implica la labor, especialmente en aquellas ocupaciones como la docencia, en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas. En el caso de los docentes, se establecen relaciones tanto con los estudiantes, como con los compañeros de trabajo de todos los niveles jerárquicos (otros docentes, directivos docentes, jefes, etc.).

Gráfica 29. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



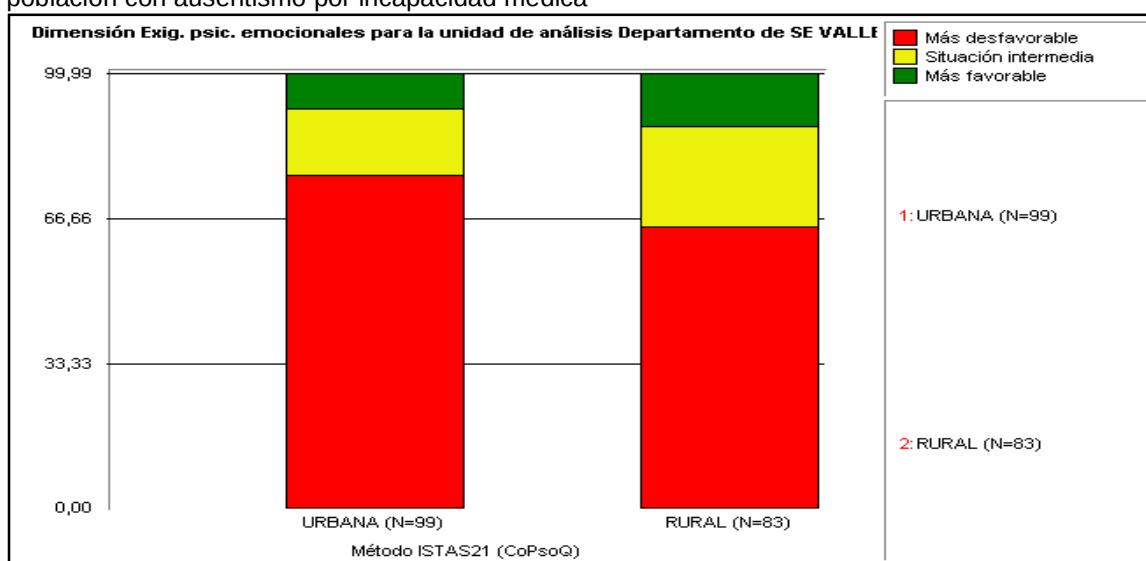
Las exigencias psicológicas emocionales en relación con el sexo en los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica (Gráfica 29), evidencia la situación más desfavorable para la salud en el 82% de los hombres y el 66% de las mujeres, por lo que se evidencia que en ellos las exigencias para no involucrarse en situaciones emocionales con sus estudiantes y compañeros de trabajo, incluyendo superiores y jefes, son altas.

Gráfica 30. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



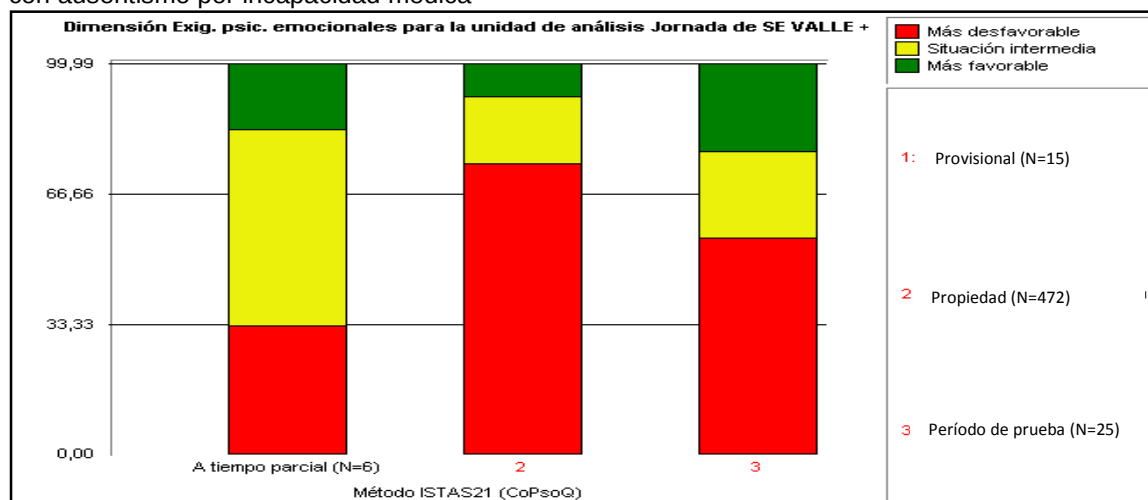
En relación con la edad de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, la Gráfica 30 evidencia que a mayor edad, menor habilidad para evitar involucrarse en situaciones emocionales en su lugar de trabajo, por tanto, se encuentran más expuestos a la situación más desfavorable para su salud. La mayor evidencia se observa en 81% de los docentes mayores de 55 años y en el 77% de los docentes entre 36 y 45 años.

Gráfica 31. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



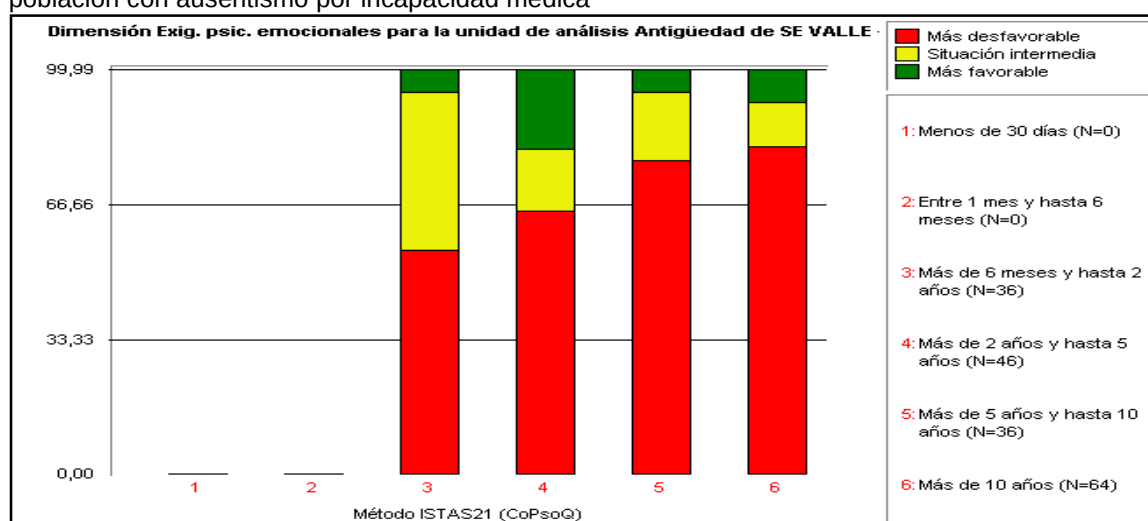
De acuerdo con la Gráfica 31, el 77% de los docentes que trabajan en zona urbana se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con habilidades para evitar involucrarse en situaciones emocionales con estudiantes, compañeros de trabajo, superiores y jefes. En el caso de la zona rural, el 65% de los docentes se encuentra expuesto por este factor.

Gráfica 32. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 32 evidencia que el 75% de los docentes nombrados en propiedad son los que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con herramientas para evitar involucrarse en situaciones emocionales derivadas de su labor docente. El 56% de los que se encuentran período de prueba y el 33% de los provisionales se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por este factor de riesgo.

Gráfica 33. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica

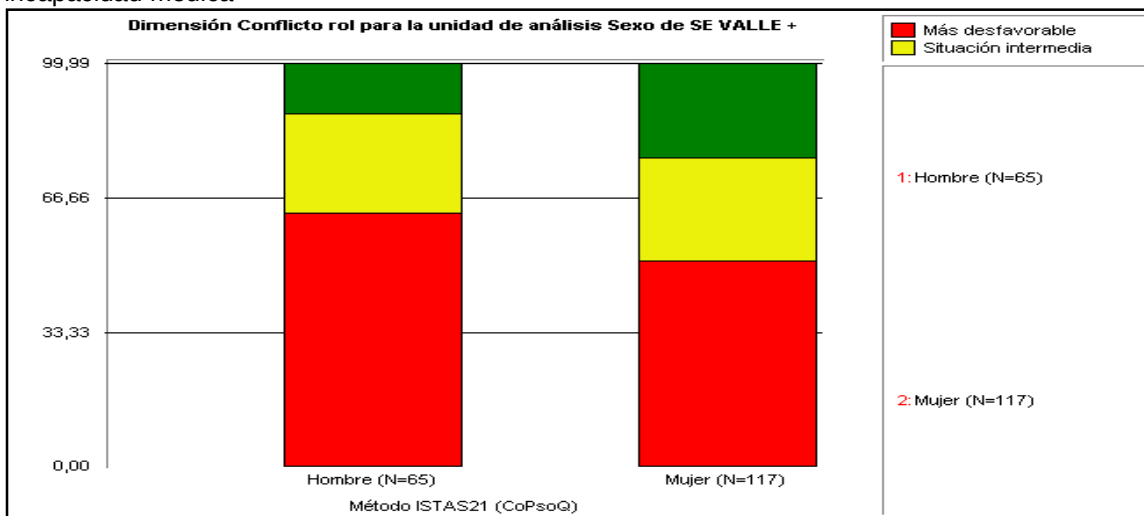


En relación con la antigüedad laboral de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica, la Gráfica 33 evidencia que entre mayor es la antigüedad laboral, mayor es la proporción de docentes expuestos a la situación más desfavorable para su salud por no contar con las habilidades necesarias para no involucrarse emocionalmente en el desarrollo su actividad docente.

De acuerdo con lo anterior se puede establecer que los docentes que se ausentaron por incapacidad médica y que se encuentran expuestos al factor de riesgo exigencias psicológicas emocionales se caracterizan principalmente por ser hombres, mayores de 55 años que trabajan en la zona urbana, se encuentran nombrados en propiedad y son los más antiguos laboralmente. Se observa por tanto, que a mayor edad y antigüedad laboral, mayor es la dificultad para evitar involucrarse en las situaciones emocionales derivadas de la actividad docente.

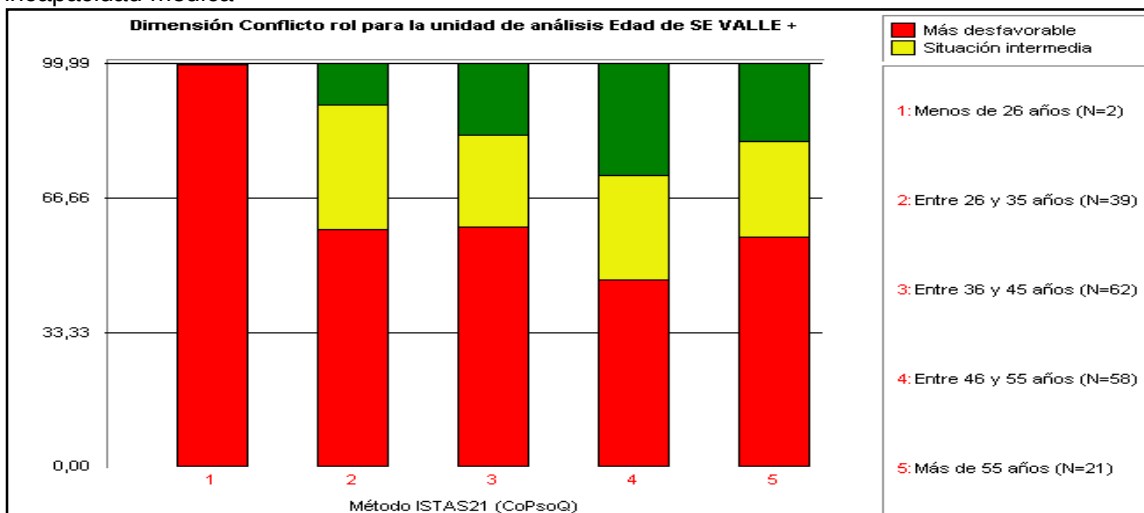
6.4.1.5 Conflicto del rol: Representa el quinto factor de riesgo con prioridad para los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica (55%). El conflicto de rol hace referencia a aquellas exigencias contradictorias o aquellas que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético y que exigen u ordenan al docente la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo.

Gráfica 34. Conflicto de rol en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



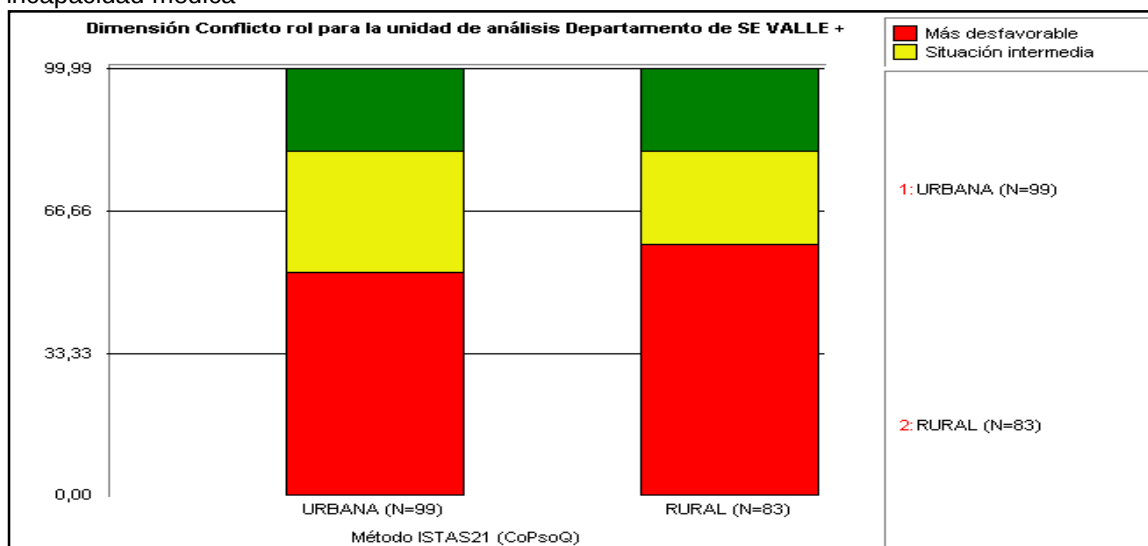
En relación con el conflicto del rol (Gráfica 34) en los docentes que se ausentaron por incapacidad médica, se evidencia la situación desfavorable para la salud en el 63% de los hombres y en el 51% de las mujeres. Se considera por tanto, que los profesores hombres se encuentran más expuestos a exigencias contradictorias o tener que realizar tareas con las que no están de acuerdo.

Gráfica 35. Conflicto de rol en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



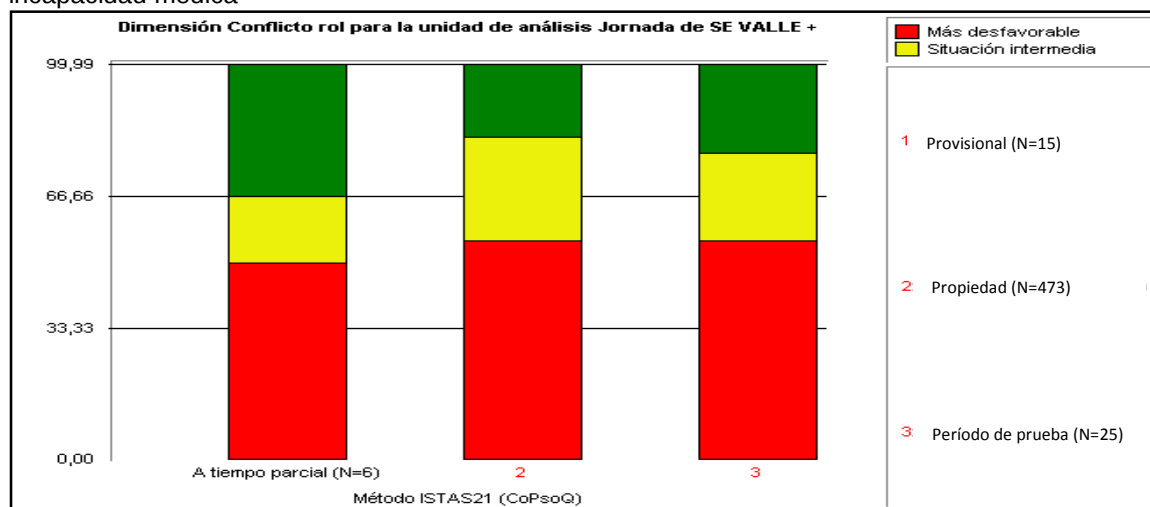
Teniendo en cuenta la edad los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, la Gráfica 35 evidencia que el 100% de los docentes más jóvenes (< 26 años) presenta exposición a la situación más desfavorable para su salud por desacuerdo con las exigencias u órdenes a realizar. Esta situación de desfavorabilidad para su salud por este factor de riesgo, se evidenció igualmente en el 60% de los docentes entre 36-45 años, en el 59% de los docentes entre 26-35 años, el 57% de los mayores de 55 años y el 47% de los docentes entre 46-55 años.

Gráfica 36. Conflicto de rol en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



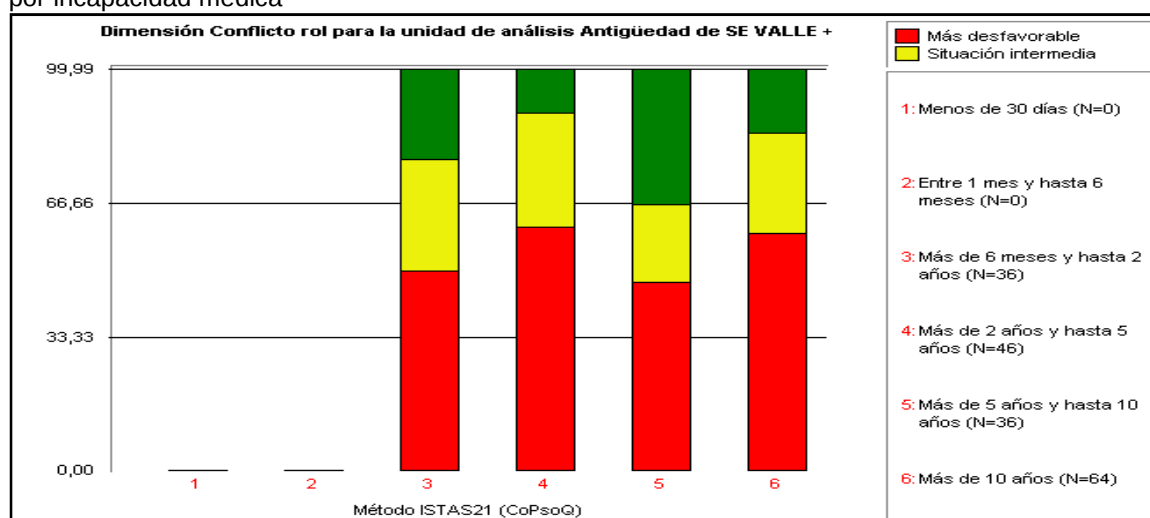
De acuerdo con la Gráfica 36, el 59% de los docentes que se ausentaron del trabajo por incapacidad médica y que laboran en zona rural son los expuestos a la situación más desfavorable para su salud por percibir exigencias contradictorias u órdenes de tareas con las que no están de acuerdo. Este factor de riesgo se evidencia igualmente en el 53% de los docentes que laboran en la zona urbana.

Gráfica 37. Conflicto de rol en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 37 evidencia que en el 56% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran nombrados en propiedad y en período de prueba, existe exposición a la situación más desfavorable para su salud al considerar que las órdenes o exigencias son contradictorias teniendo que realizar actividades o funciones con las que no están de acuerdo. El 50% de los docentes provisionales presentan exposición a este factor de riesgo.

Gráfica 38. Conflicto de rol en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica

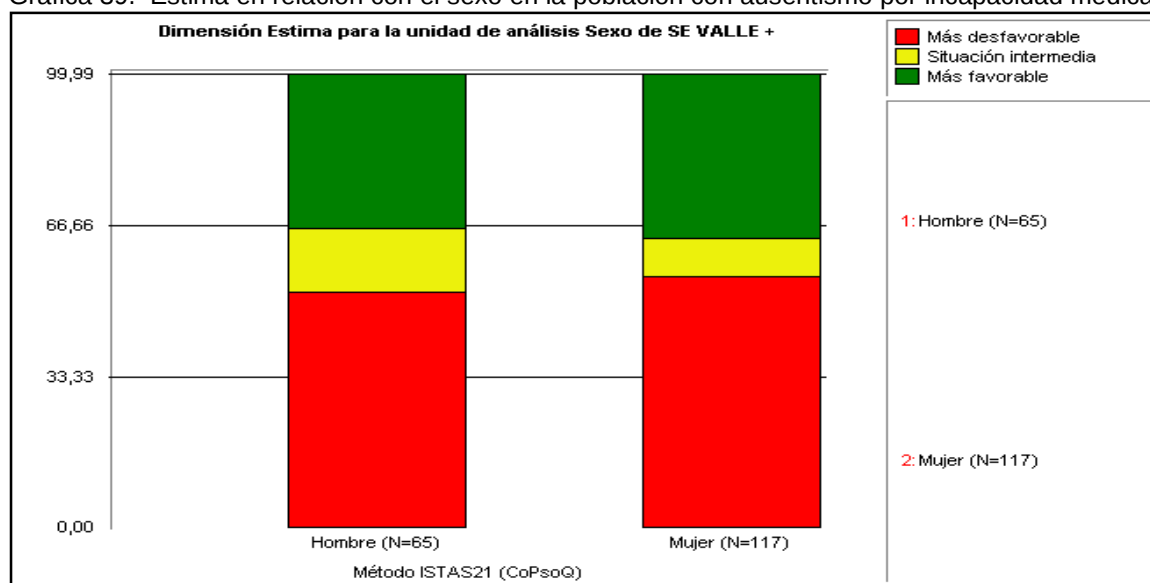


De acuerdo con la Gráfica 38, el 61% de los docentes que llevan laborando entre 2-5 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las exigencias contradictorias o por el cumplimiento de órdenes con las cuales no están de acuerdo. Esta desfavorabilidad para la salud se evidencia igualmente en el 59% de los docentes con más de 10 años de antigüedad laboral, en el 50% de los que llevan laborando entre 1-2 años, y el 47% de los que han laborado entre 5-10 años.

De acuerdo con los resultados expuestos sobre el factor de riesgo conflicto de rol, los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran expuestos a este factor de riesgo se caracterizan principalmente por ser los hombres más jóvenes (<26 años), trabajar en zona rural, estar nombrados en propiedad y en período de prueba y con 2-5 años de antigüedad laboral; estos docentes consideran que las órdenes o exigencias son contradictorias y deben realizar actividades o funciones con las que no están de acuerdo.

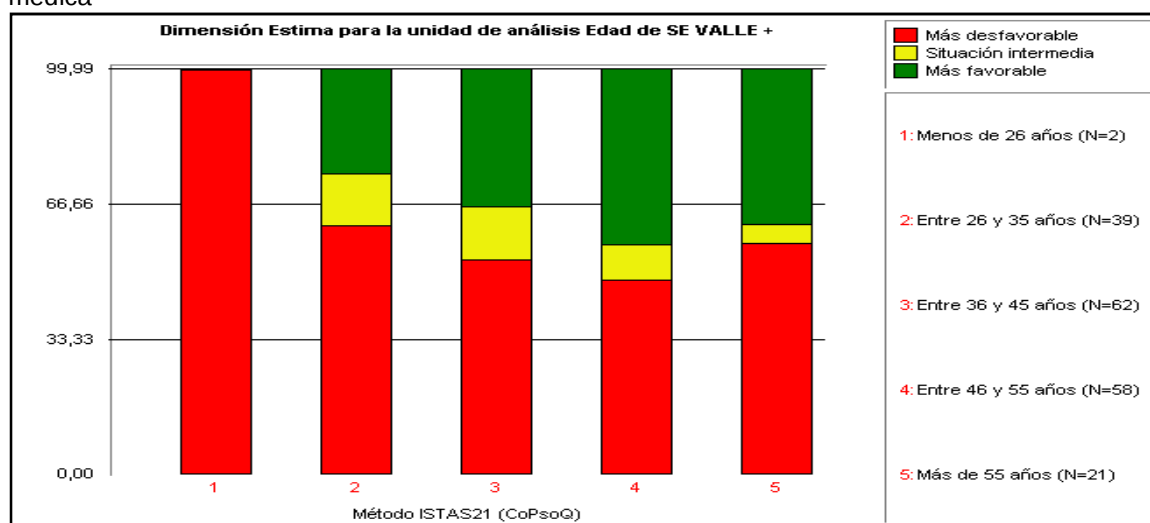
6.4.1.6 Estima: Representa el sexto factor de riesgo con prioridad para los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica (54%). Esta dimensión hace referencia al respeto, reconocimiento y trato justo que se obtiene a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo; por tanto, tiene que ver con la arbitrariedad e inequidad en las promociones y con el pago acorde con las tareas realizadas.

Gráfica 39. Estima en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



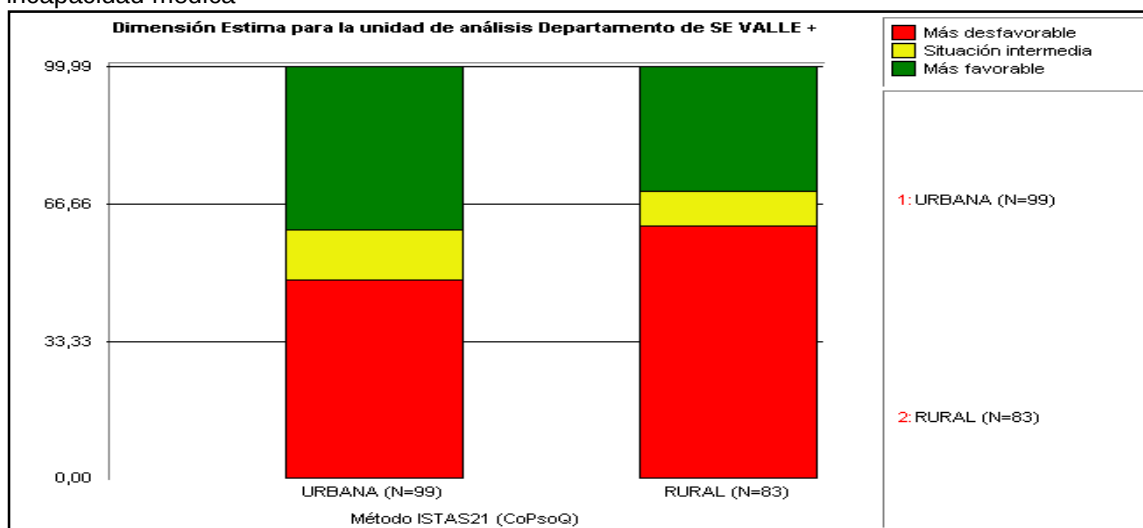
De acuerdo con la Gráfica 39, el 56% de las profesoras y el 52% de los profesores que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no han tenido respeto, reconocimiento y trabajo justo a pesar de realizar un esfuerzo importante en su labor docente.

Gráfica 40. Estima en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



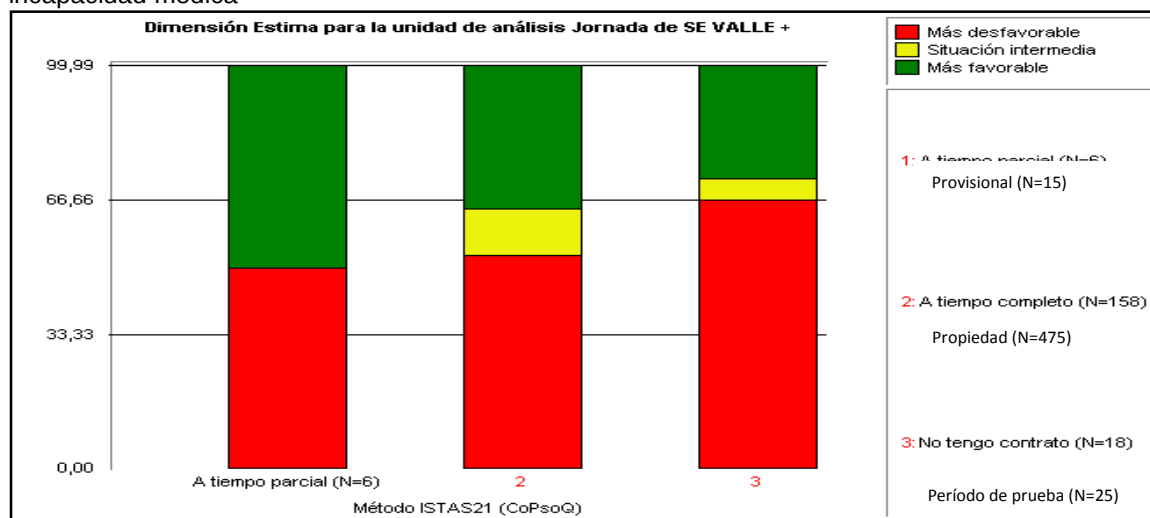
La Gráfica 40 evidencia que el 100% de los docentes más jóvenes, es decir, los menores de 26 años, consideran que el esfuerzo invertido en su trabajo no ha tenido un adecuado reconocimiento y por tanto, esta dimensión los ubica en la situación más desfavorable para su salud. Igualmente, el 62% de los docentes entre 26-35 años, el 57% de los mayores de 55 años, el 53% de los que tienen entre 36-45 años y el 48% de los que tienen entre 46-55 años, se encuentran expuestos a esta situación desfavorable para su salud.

Gráfica 41. Estima en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



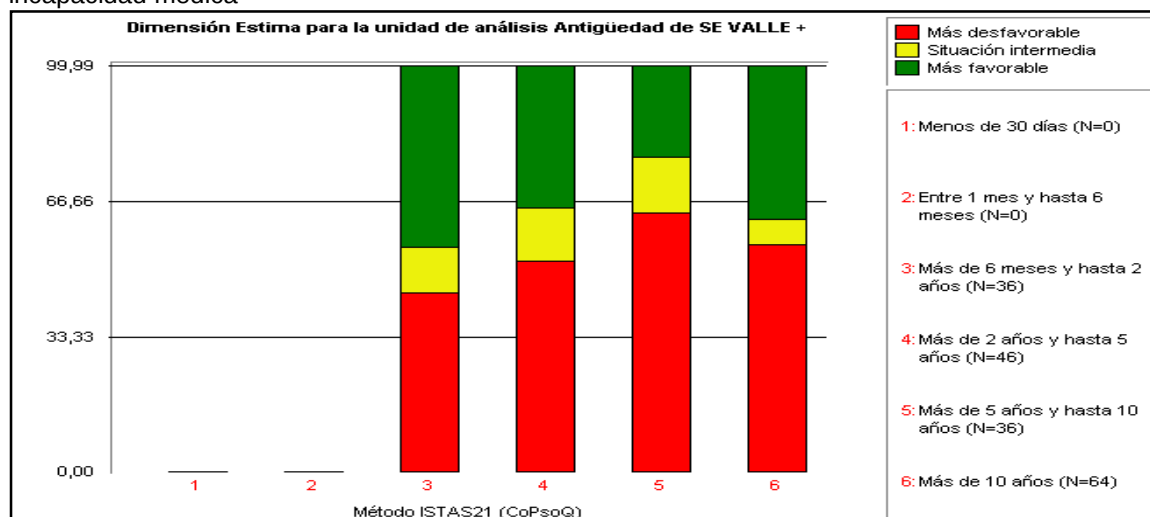
El 61% de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica y que trabajan en zona rural y el 48% que trabajan en zona urbana, se encuentran en la situación más desfavorable para su salud al considerar que no han obtenido respeto, reconocimiento y trato justo al esfuerzo invertido en su labor docente (Gráfica 41).

Gráfica 42. Estima en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 42, el 67% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran en período de prueba, el 53% de los nombrados en propiedad y el 50% de los provisionales, están expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no han contado con el reconocimiento, respeto y trato justo al esfuerzo invertido en su trabajo.

Gráfica 43. Estima en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



En relación con la antigüedad laboral (Gráfica 43), 64% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y han laborado como docentes para este Ente Nominador entre 5-10 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir no haber obtenido un reconocimiento adecuado al esfuerzo invertido en su labor docente. Igualmente se encuentran expuestos el 56% de los docentes con más de 10 años de antigüedad, el 52% de los que llevan trabajando entre 2-5 años y el 44% de los que han trabajado 1-2 años. Esto evidencia que a mayor antigüedad laboral, los docentes sienten no tener un reconocimiento a su esfuerzo y labor.

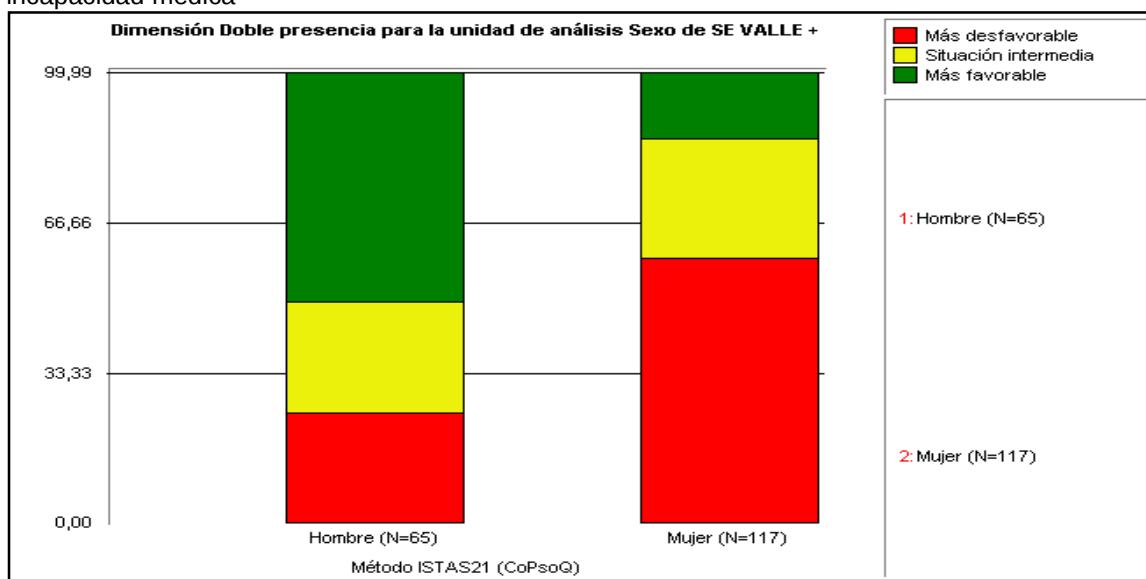
De acuerdo con los resultados expuestos sobre el factor de riesgo estima, se considera que los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y se encuentran expuestos a este factor al considerar no contar con un reconocimiento a su esfuerzo y labor, se caracterizan por ser mujeres menores de 26 años que trabajan en zona rural, se encuentran en período de prueba y tienen 5-10 años de antigüedad laboral.

6.4.1.7 Doble presencia y Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones: De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que se ausentaron por incapacidad médica, en el séptimo nivel de priorización se encuentran dos factores de riesgo que puntuaron con la misma proporción: doble presencia y esconder emociones con un 47% de exposición a la situación más desfavorable para la salud.

La doble presencia hace referencia a la respuesta que debe dar el docente tanto a las demandas simultáneas o sincrónicas de la vida laboral, como del trabajo doméstico-familiar (doble trabajo – doble exposición). Se considera que estas demandas son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

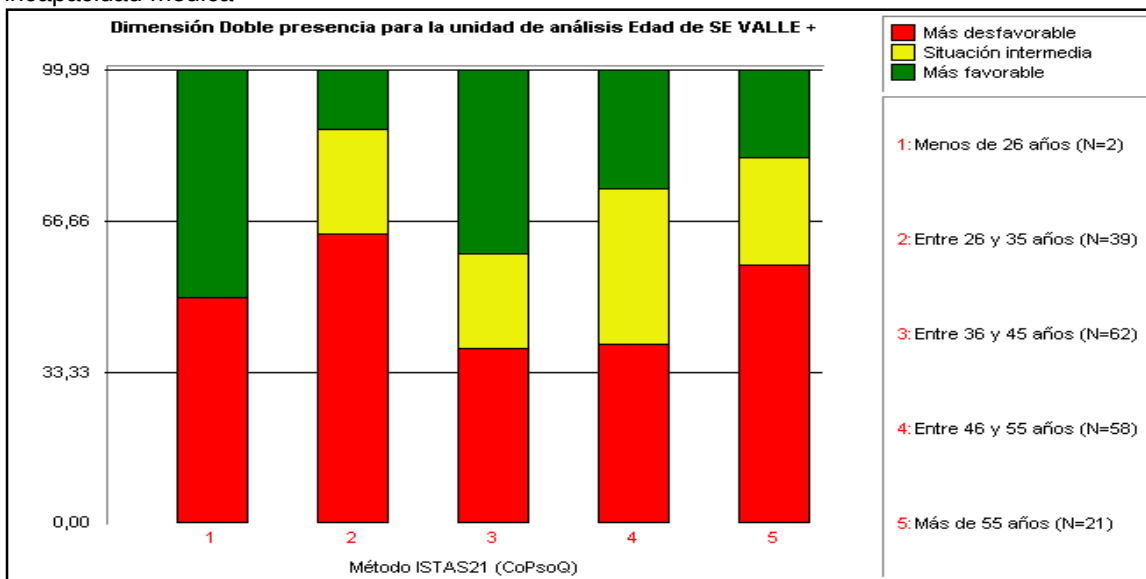
Por otra parte, las exigencias psicológicas de esconder emociones tienen que ver con la falta de participación de los docentes y con las deficiencias en las políticas de gestión del personal. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de los estudiantes y de la comunidad educativa en general.

Gráfica 44. Doble presencia en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



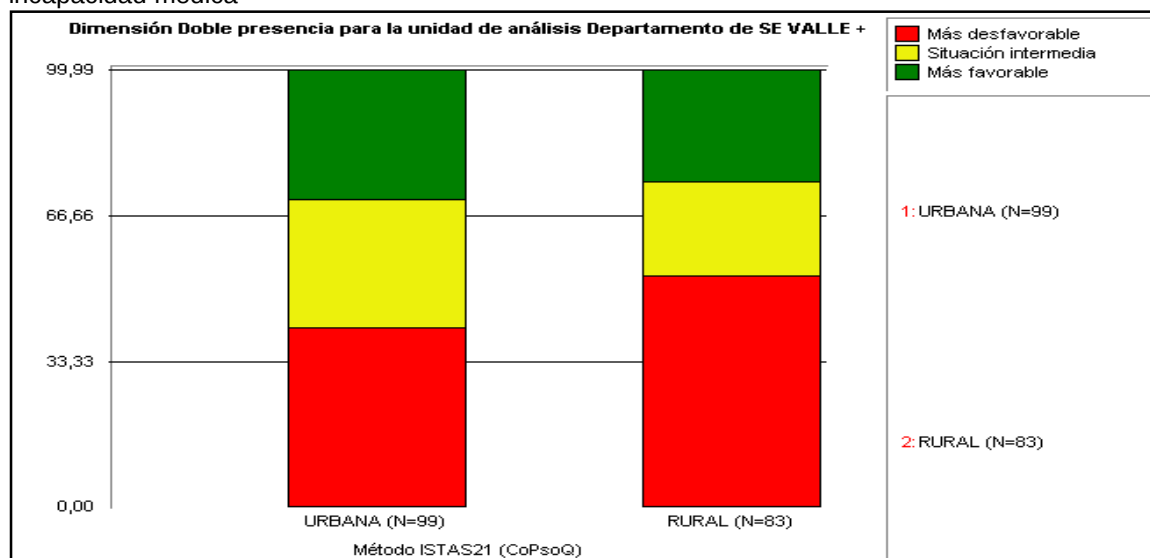
En los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, el 59% de las mujeres están expuestas a la situación más desfavorable para la salud, frente al 23% de los hombres; la proporción de mujeres es el doble respecto a los hombres al considerar estar más expuestas a altas exigencias por tener que dar respuesta tanto a las demandas de la vida laboral como de la vida familiar o del trabajo doméstico (Gráfica 44).

Gráfica 45. Doble presencia en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



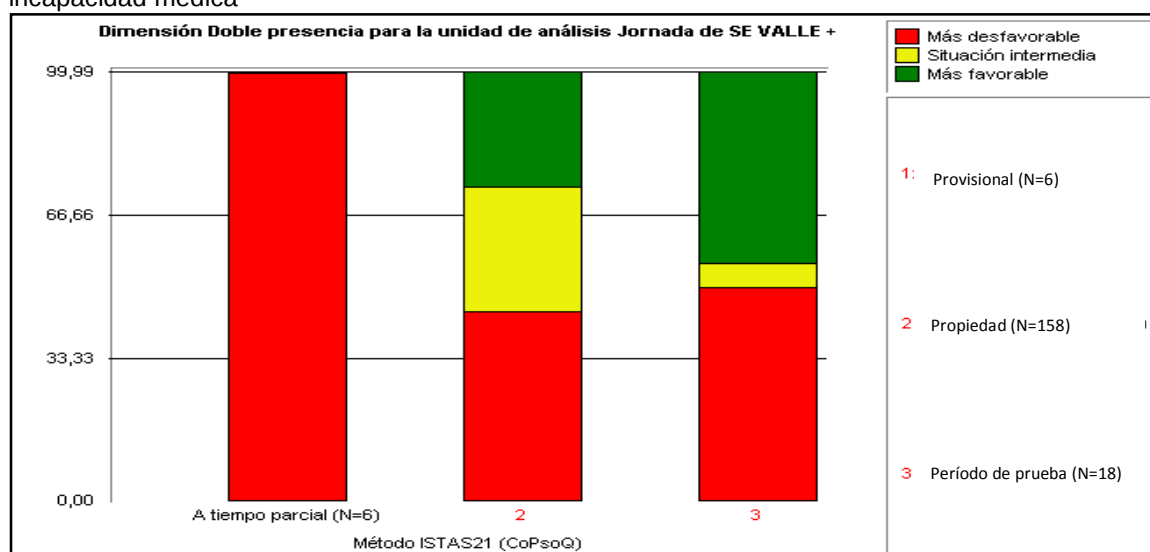
A diferencia de los factores de riesgo anteriores en los que los más expuestos fueron los docentes menores de 26 años, respecto al factor de riesgo doble presencia el 64% de los docentes entre 26-35 años presentan la mayor exposición a la situación más desfavorable para su salud, seguidos del 57% de los docentes mayores de 55 años, el 50% de los que tienen menos de 26 años, el 40% de los que tienen entre 46-55 años y el 39% de los que tienen entre 36-45 años, quienes consideran estar expuestos a altas demandas tanto a nivel laboral como familiar y tener que dar respuesta a ambas demandas de manera simultánea (Gráfica 45).

Gráfica 46. Doble presencia en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



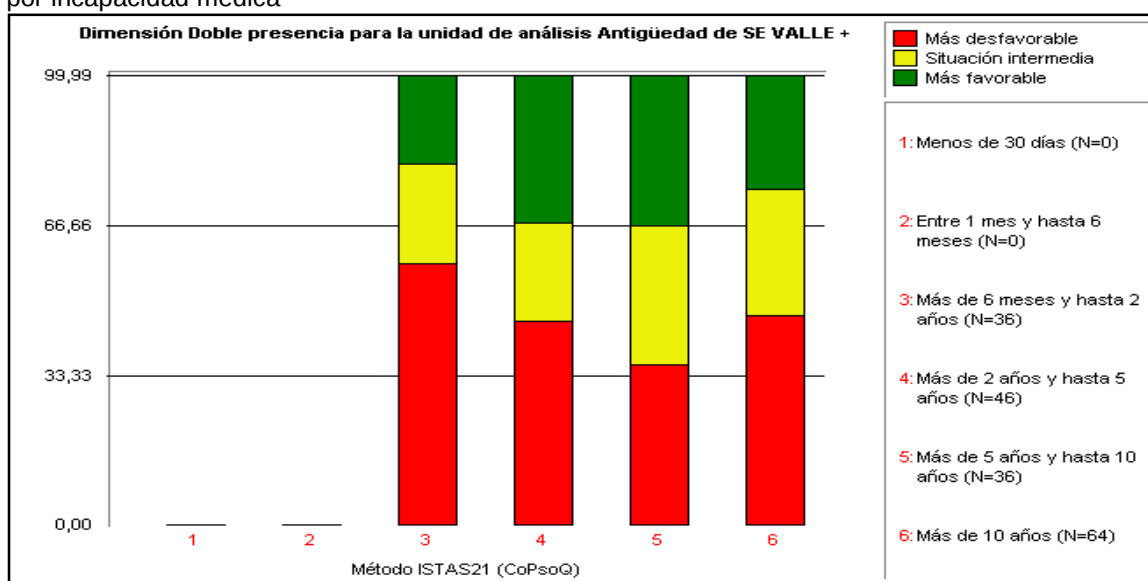
En relación con el lugar de trabajo (Gráfica 46), el 53% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que laboran en zona rural, y el 41% de los que trabajan en zona urbana, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al contar con altas exigencias de responder a las demandas laborales y domésticas al mismo tiempo.

Gráfica 47. Doble presencia en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 47, el 100% de los docentes provisionales y que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias a nivel laboral y familiar de manera simultánea. Este factor de riesgo se observa igualmente en el 50% de los docentes en período de prueba y en el 44% de los docentes nombrados en propiedad.

Gráfica 48. Doble presencia en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica

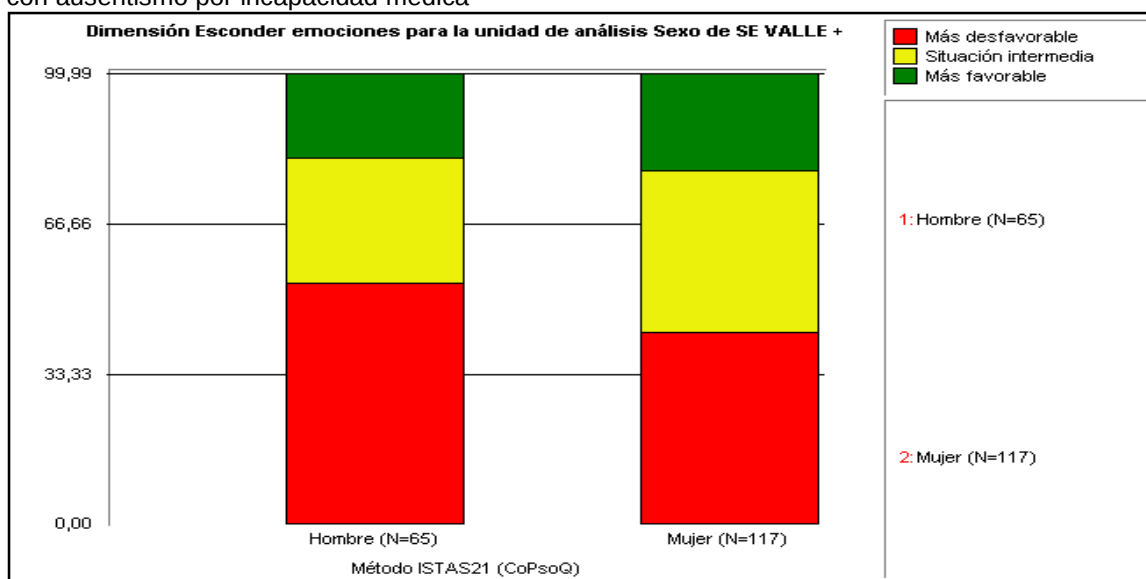


El 58% de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica y que tienen menor antigüedad laboral (entre 1-2 años), están expuestos a la situación más desfavorable para su salud al tener que responder de manera simultánea a altos niveles de exigencias laborales y familiares. Este fenómeno ocurre igualmente en el 47% de los docentes con más de 10 años de antigüedad laboral, en el 46% de los que han trabajado entre 2-5 años y en el 36% de los que llevan entre 2-5 años como docentes.

De acuerdo con lo anterior, los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran expuestos al factor de riesgo doble

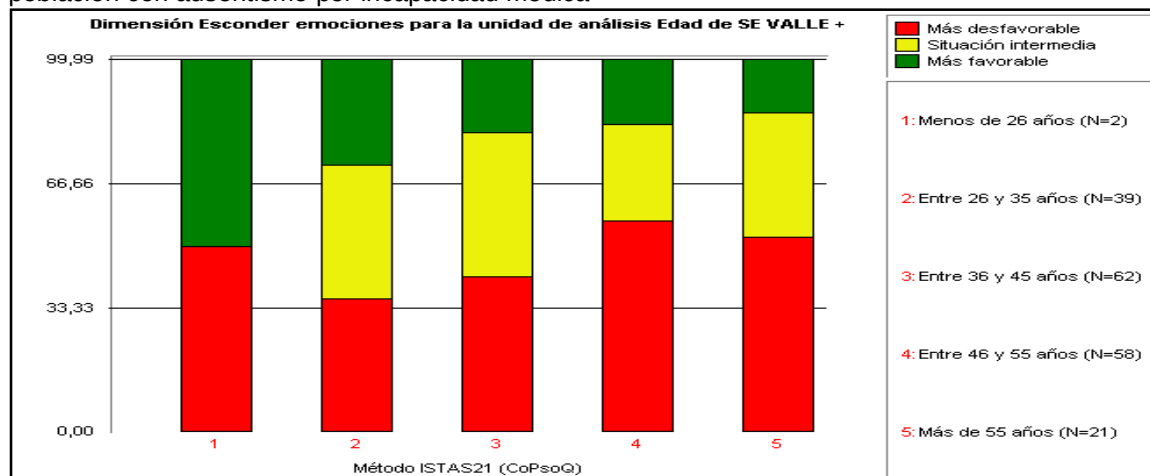
presencia se caracterizan principalmente por ser mujeres entre 26-35 años, provisionales que trabajan en zona rural y tienen entre 1-2 años de antigüedad laboral, siendo las que consideran encontrarse más expuestas a altas exigencias de la vida laboral y doméstica familiar al tener que responder de manera simultánea a estas demandas.

Gráfica 49. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



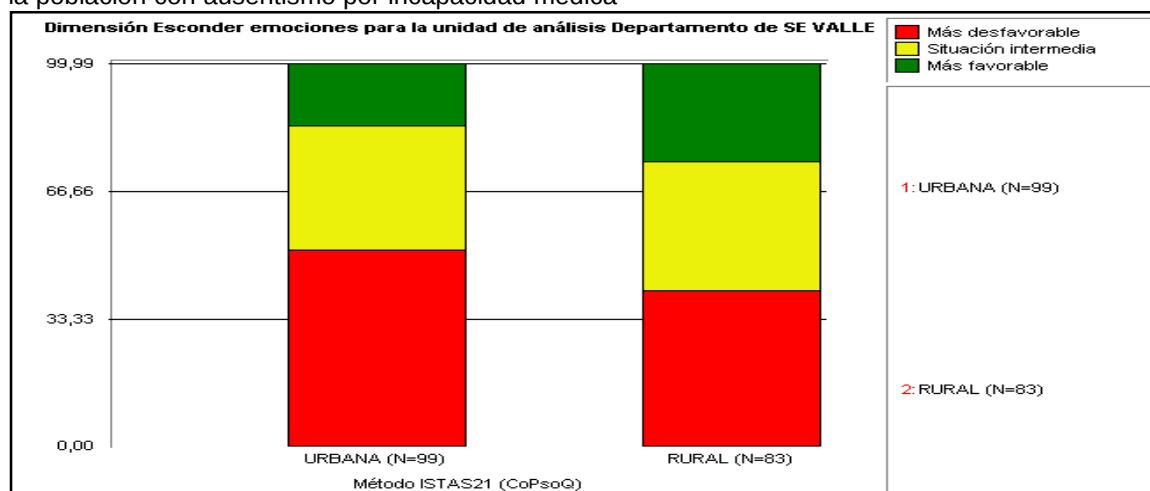
En relación con el sexo, (Gráfica 49) las exigencias psicológicas de esconder emociones se evidencian en el 54% de los docentes hombres y en el 43% de las mujeres que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, quienes deben mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general.

Gráfica 50. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



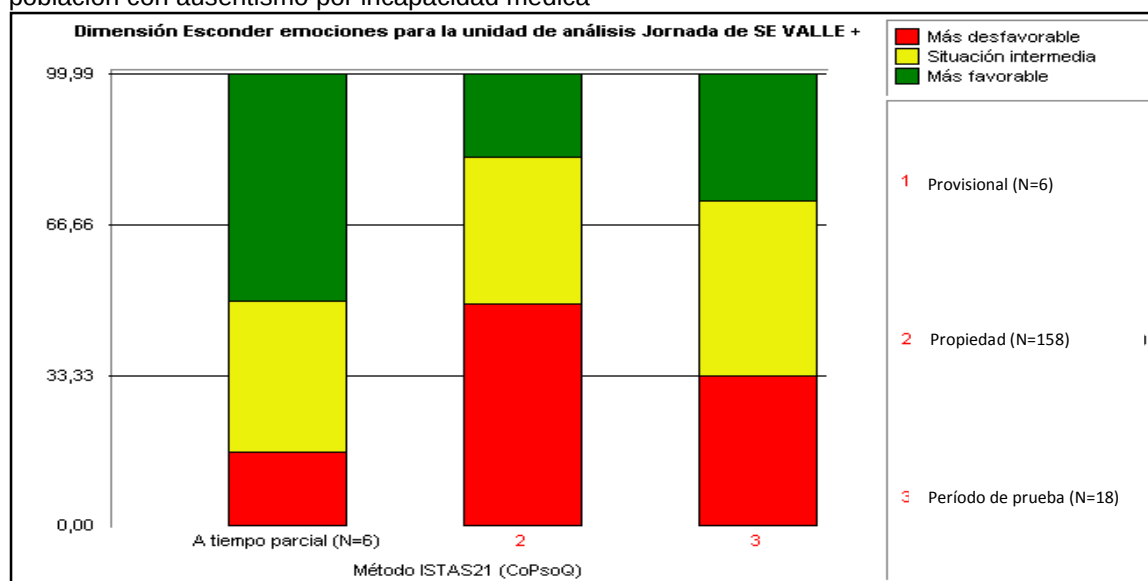
De acuerdo con la Gráfica 50, el 57% de los docentes entre 46-55 años, el 52% de los mayores de 55 años, el 50% de los menores de 26 años, el 42% de los que tienen entre 36-45 años y el 36% de los que tienen entre 26-35 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general.

Gráfica 51. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



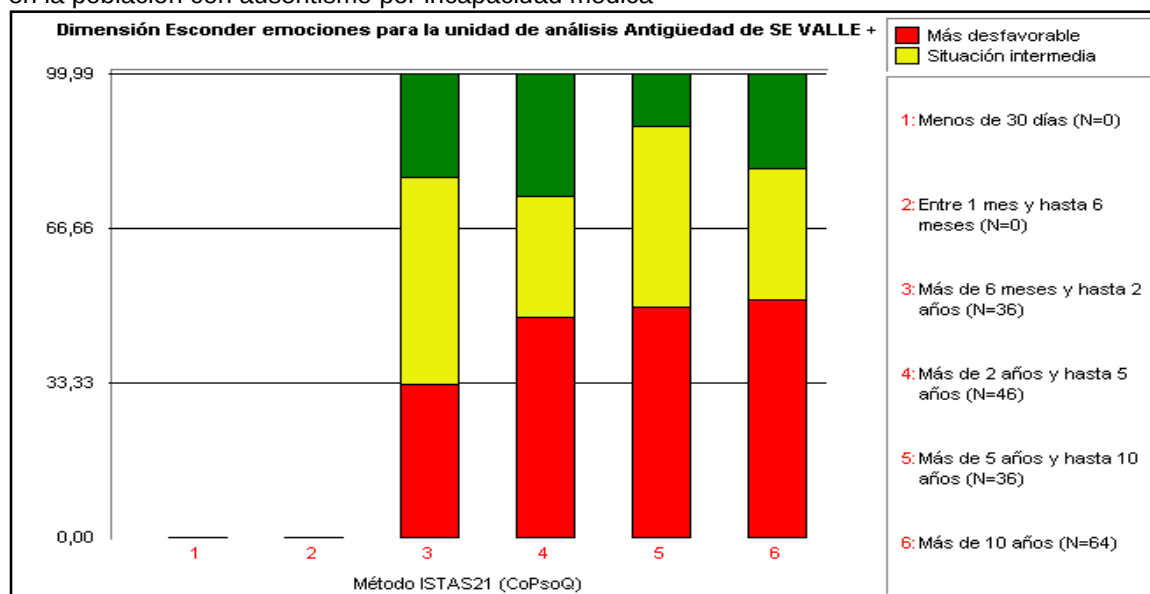
De acuerdo con la Gráfica 51, el 52% de los docentes que trabajan en zona urbana y el 41% de los que trabajan en zona rural y se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general.

Gráfica 52. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 52 evidencia que el 49% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran nombrados en propiedad, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas demandas para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de los estudiantes y de la comunidad educativa en general. Este fenómeno se observa igualmente en el 33% de los docentes en período de prueba y en el 17% de los provisionales.

Gráfica 53. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 53, el 52% de los docentes con mayor antigüedad laboral, el 50% de los que han trabajado entre 5-10 años, el 48% de los que llevan entre 2-5 años, y el 33% de los que llevan entre 1-2 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de los estudiantes y de la comunidad educativa en general. Esto evidencia que a mayor antigüedad laboral, mayor dificultad para que los docentes puedan establecer comportamientos neutrales frente a las conductas y comportamientos de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general.

De acuerdo con lo anterior, los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran expuestos al factor de riesgo exigencias psicológicas de esconder emociones, se caracterizan principalmente por ser hombres entre 46-55 años que trabajan en la zona urbana, se encuentran nombrados en propiedad y tienen mayor antigüedad laboral, dificultándose el

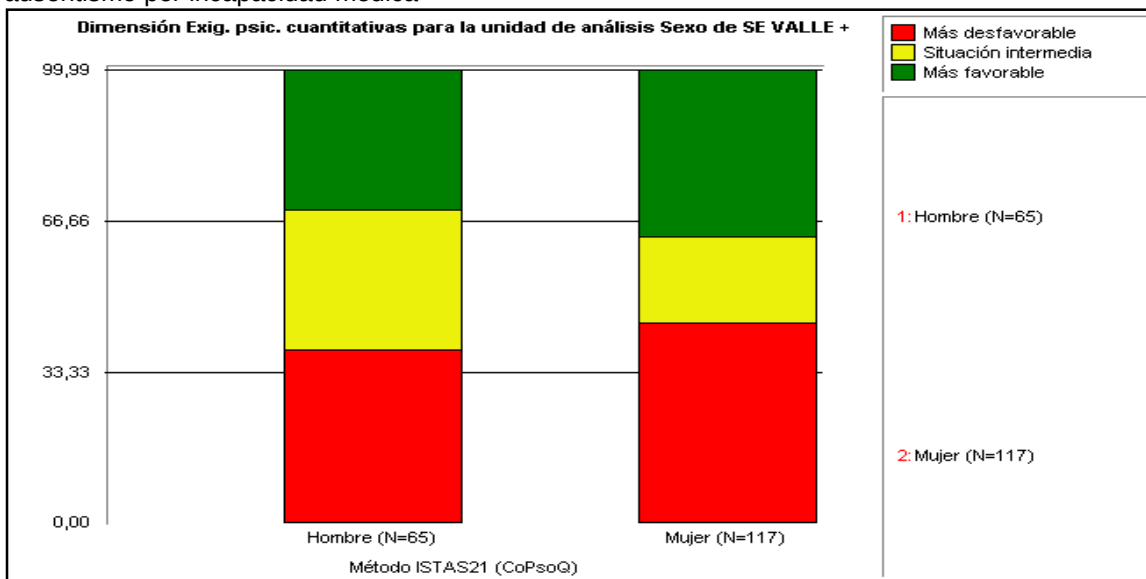
establecimiento de posiciones neutrales frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa.

6.4.1.8 Exigencias Psicológicas Cuantitativas y Sensoriales: De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que se ausentaron por incapacidad médica, en el octavo nivel de priorización se encuentran dos factores de riesgo que puntuaron con la misma proporción: Exigencias psicológicas cuantitativas y Exigencias psicológicas sensoriales con un 42% de exposición a la situación más desfavorable para la salud.

Por una parte, las exigencias psicológicas cuantitativas establecen la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, siendo altas cuando el trabajo es mayor al tiempo asignado para realizarlo; tienen que ver entonces con la falta de personal, la mala planificación y la carencia de herramientas por lo que pueden llegar a generar un alargamiento de la jornada laboral.

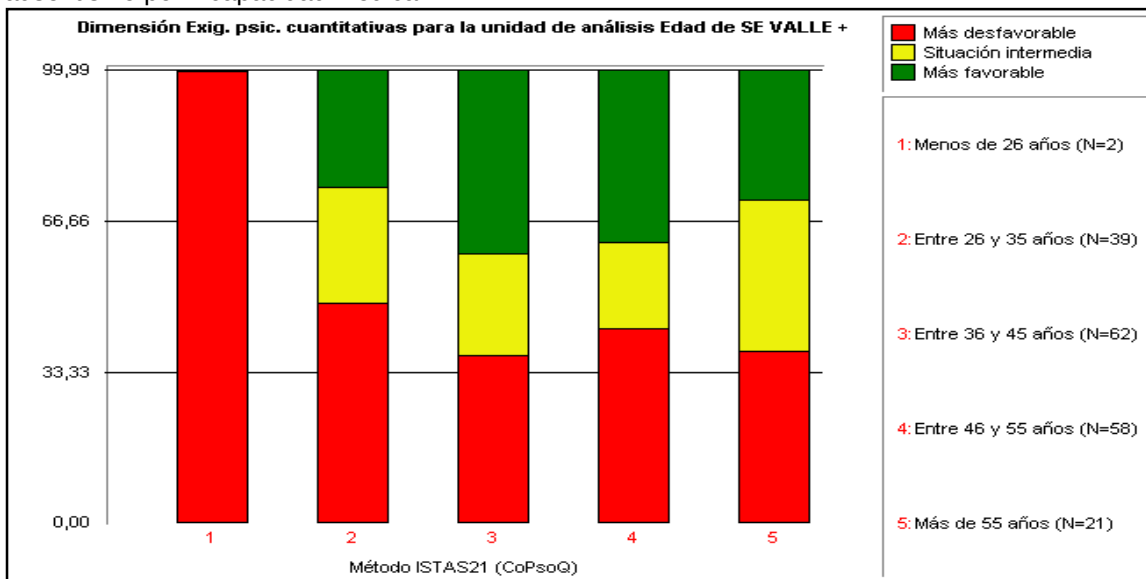
Por otra parte, las exigencias psicológicas sensoriales corresponden a aquellas exigencias laborales en relación con los sentidos, es decir, aquellas que requieren de concentración, atención constante, precisión y mirar con detalle. A continuación se describen los resultados de estos dos factores de riesgo:

Gráfica 54. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



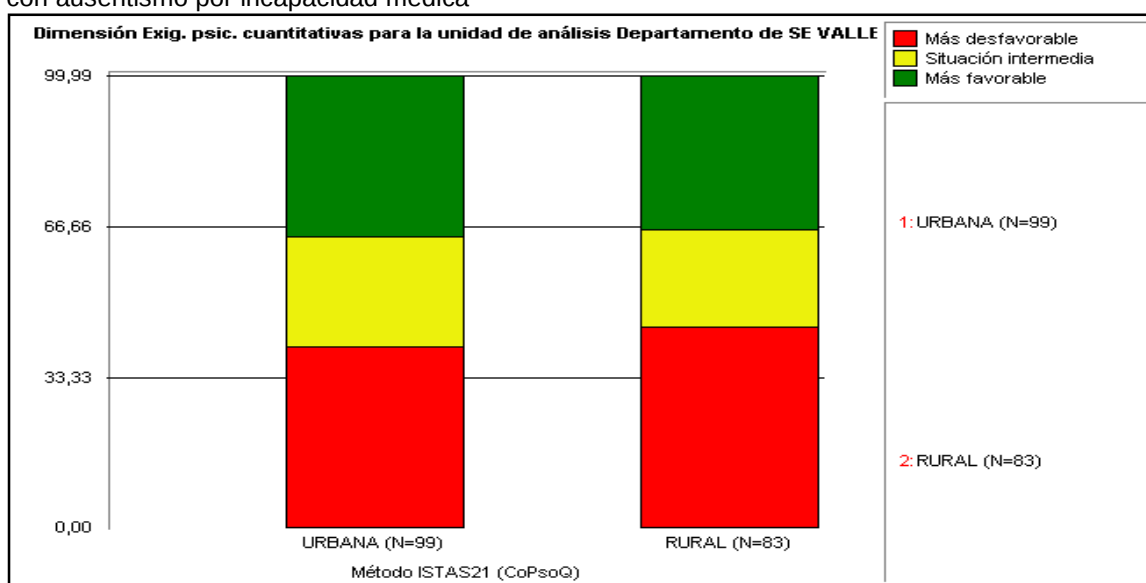
La Gráfica 54 permite evidenciar que el 44% de las maestras y el 38% de los maestros manifestaron tener mayor cantidad de trabajo y menos cantidad de tiempo para realizarlo, por lo que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con este factor de riesgo.

Gráfica 55. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



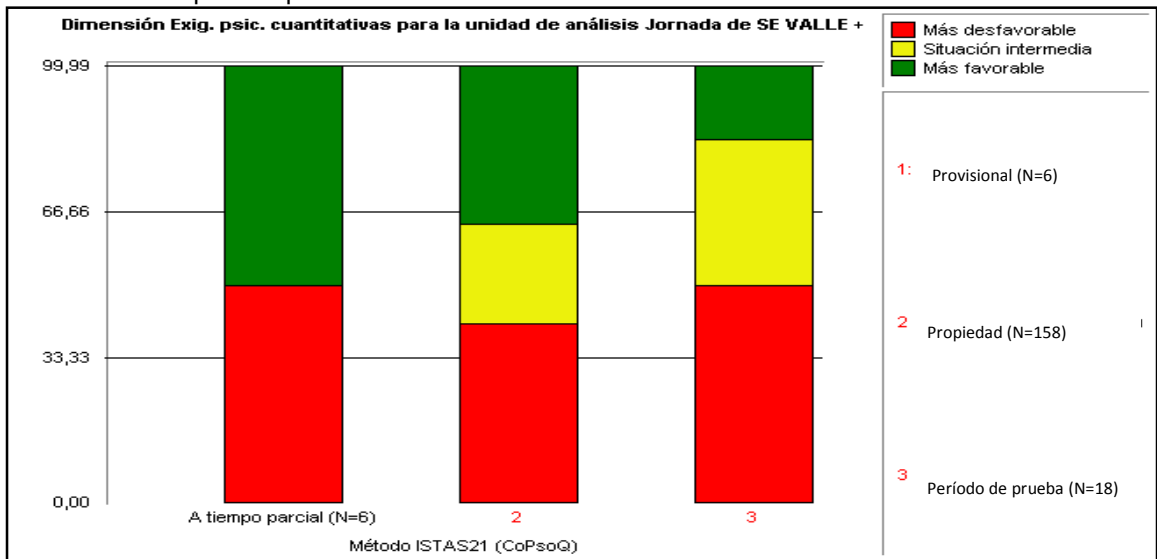
El 100% de los docentes menores de 26 años, el 49% de los que tienen entre 26-35 años, el 34% de los que tienen entre 46-55 años, el 38% de los mayores de 55 años y el 37% de los que tienen entre 36-45 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud (Gráfica 55) al considerar que no cuentan con el tiempo suficiente para dar respuesta a la cantidad de trabajo asignado.

Gráfica 56. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



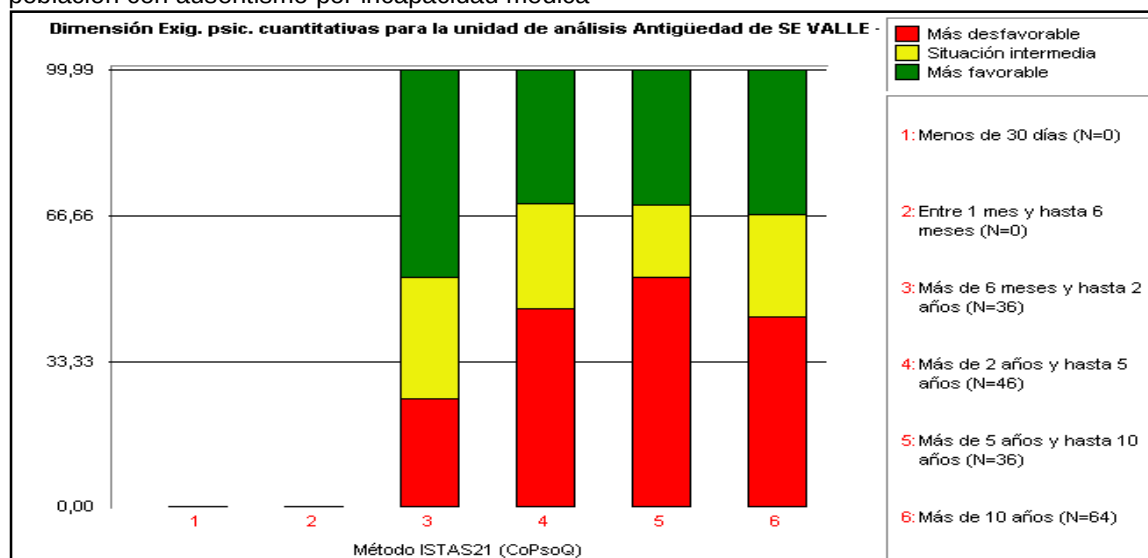
En relación con el lugar de trabajo de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica (Gráfica 56), se observa que el 45% de los que trabajan en zona rural y el 40% de los que trabajan en zona urbana, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para la salud por las altas exigencias y carga laboral y el poco tiempo para realizarlo.

Gráfica 57. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 57, el 50% tanto de los docentes provisionales como los que se encuentran en período de prueba y se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por la alta carga laboral y el poco tiempo para realizarlo. El mismo fenómeno ocurre con el 41% de los docentes nombrados en propiedad.

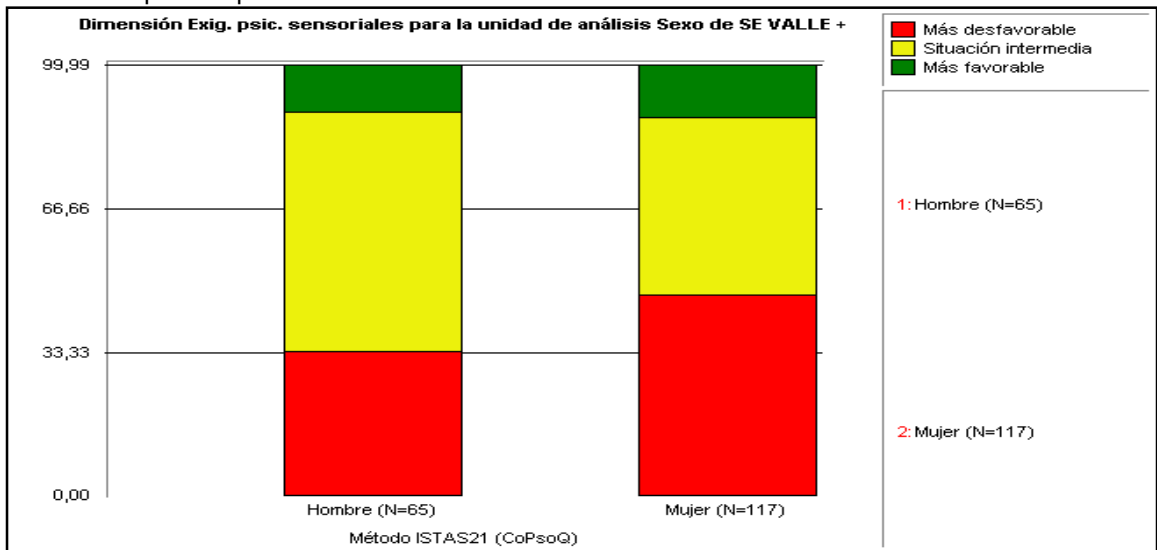
Gráfica 58. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 58, el 53% de los docentes que han trabajado entre 5-10 años para esta Secretaría de Educación, el 46% de los que han trabajado entre 2-5 años, el 44% de los que tienen antigüedad laboral superior a 10 años y el 25% de los que tienen entre 1-2 años de antigüedad laboral, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por la alta carga laboral y el poco tiempo para realizar todo el trabajo.

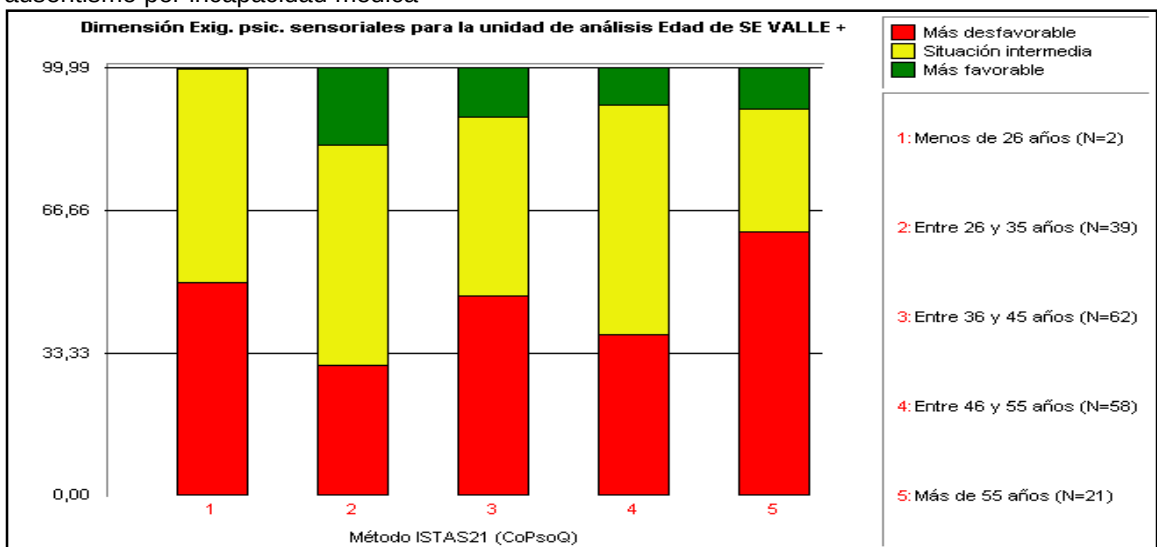
De acuerdo con los resultados del factor de riesgo exigencias psicológicas cuantitativas en relación con los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica se puede establecer que se caracterizan por ser mujeres menores de 26 años que trabajan principalmente en la zona rural; en igual proporción corresponden a docentes provisionales y en período de prueba y tienen una antigüedad laboral entre 5-10 años, cuya exposición se manifiesta de manera desfavorable para su salud por la alta carga laboral y el poco tiempo para responder por las actividades y responsabilidades asignadas.

Gráfica 59. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el sexo en la población con ausentismo por incapacidad médica



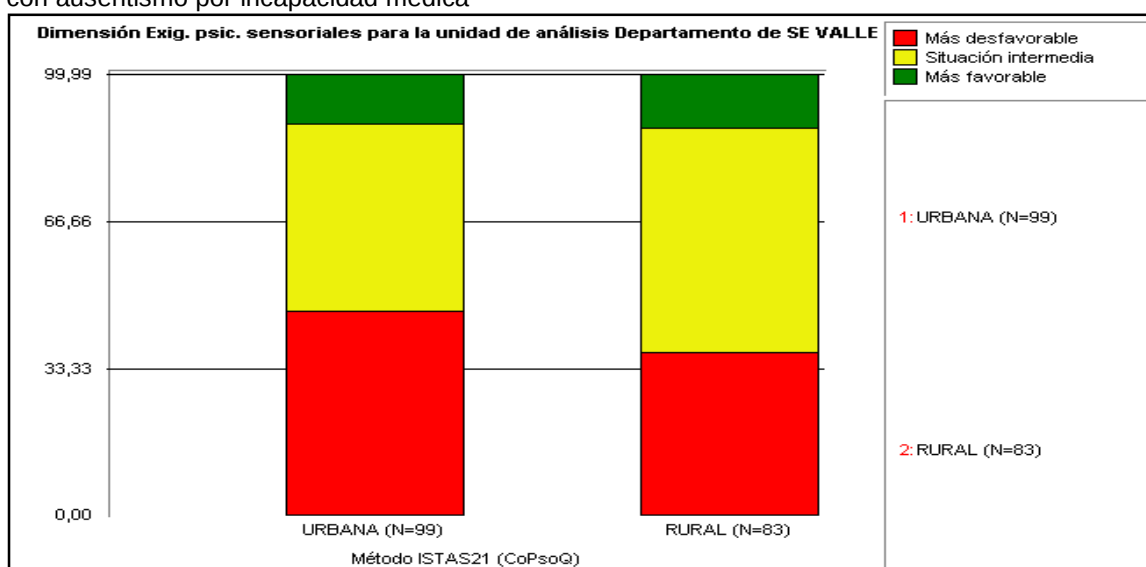
En relación con el sexo, el 47% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica (Gráfica 59) y se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalle que refieren en su labor docente, son mujeres, y el 34% corresponde a los hombres.

Gráfica 60. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la edad en la población con ausentismo por incapacidad médica



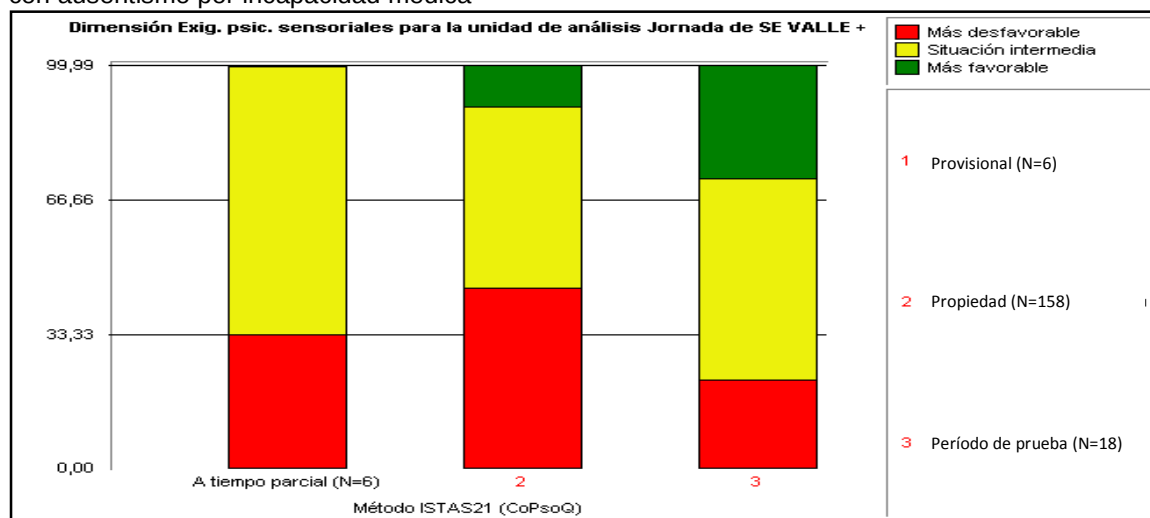
De acuerdo con la Gráfica 60, el 62% de los docentes mayores de 55 años, el 50% de los menores de 26 años, el 47% de los que tienen entre 36-45 años, el 38% de los que tienen entre 46-55 años y el 31% de los que tienen entre 26-35 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir mayores exigencias de concentración, atención, precisión y detalle en su trabajo.

Gráfica 61. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el lugar de trabajo en la población con ausentismo por incapacidad médica



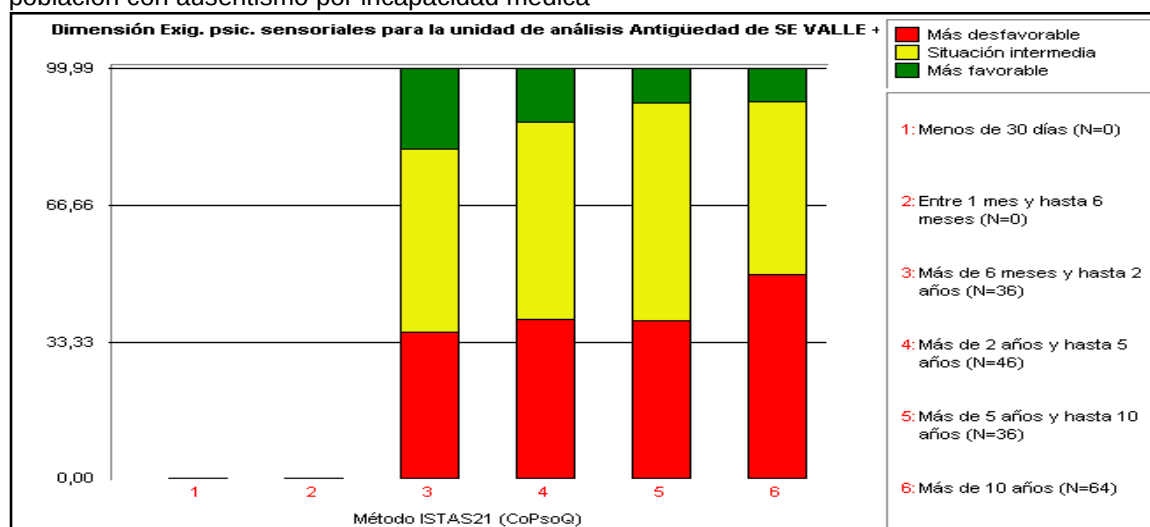
El 46% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que laboran en la zona urbana, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir altas exigencias a nivel de concentración, atención, precisión y detalle en su labor docente (Gráfica 61). Esta misma situación ocurre con el 37% de los docentes que laboran en la zona rural.

Gráfica 62. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el vínculo laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 62, el 45% de los de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, y se encuentran nombrados en propiedad están expuestos a las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalle de su labor, por lo que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud. Este fenómeno ocurre igualmente con el 33% de los docentes provisionales y el 22% de los que se encuentran en período de prueba.

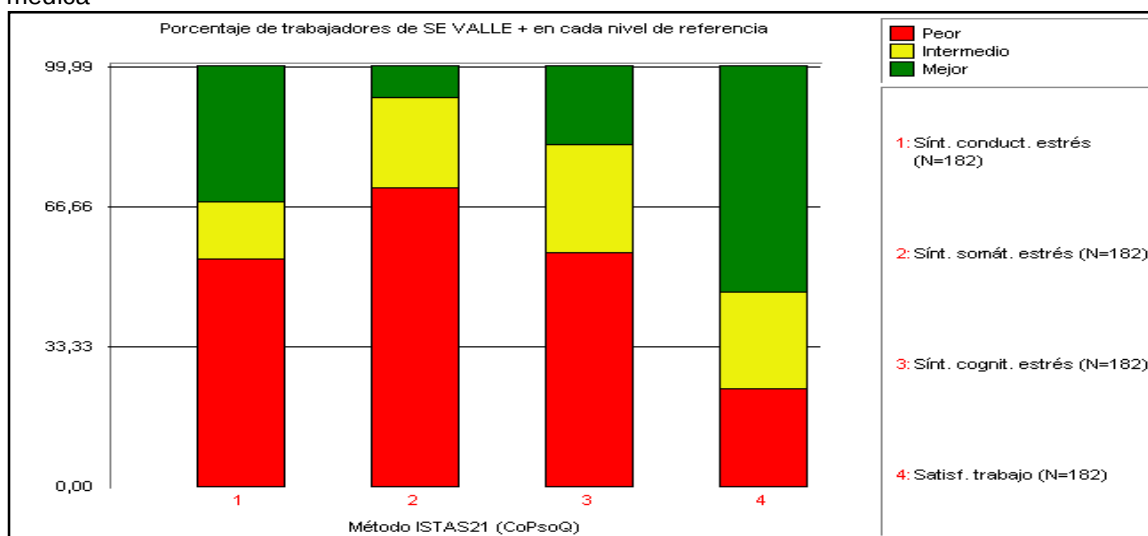
Gráfica 63. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la antigüedad laboral en la población con ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 63, se observa que el factor de riesgo exigencias psicológicas sensoriales aumenta a medida que aumenta la antigüedad laboral de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica. Así, a mayor antigüedad laboral, mayores exigencias de concentración, atención, precisión y detalle en su labor.

De acuerdo con lo anterior, los docentes que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para la salud a causa del riesgo exigencias psicológicas sensoriales, se caracterizan de manera general por ser mujeres mayores de 55 años que laboran en la zona urbana, se encuentran nombradas en propiedad y tienen una antigüedad laboral superior a 10 años, siendo en ellas las exigencias de concentración, atención, precisión y detalle, altas en relación con el resto de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica.

Gráfica 64. Síntomas de estrés/satisfacción en la población con ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 64 evidencia que el 53% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran satisfechos con su labor docente (color verde). Sin embargo, se observa que el 71% de los docentes se encuentran expuestos a la peor situación con respecto a los síntomas somáticos de estrés, el

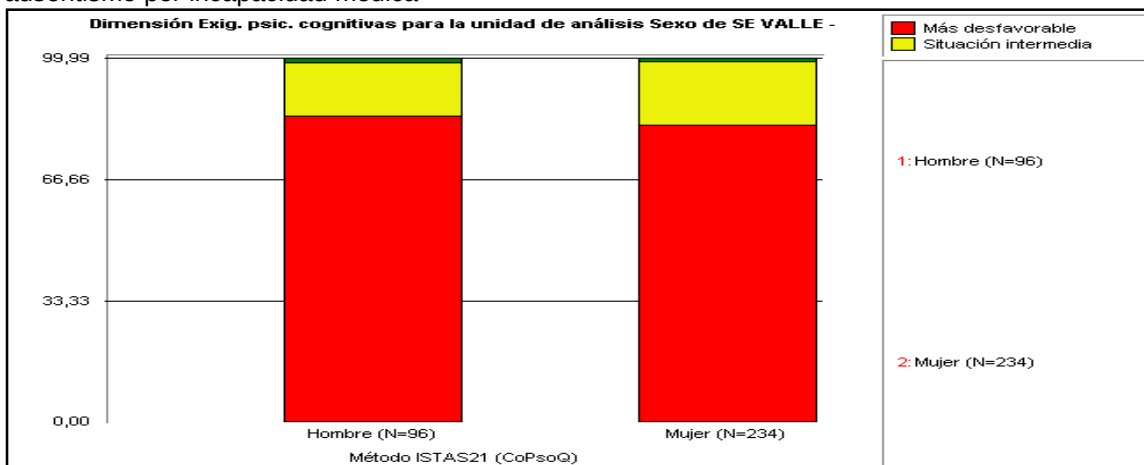
56% a los síntomas cognitivos de estrés y el 54% a síntomas conductuales de estrés.

Desde esta perspectiva, se establece que si bien el 53% de los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica se encuentran satisfechos en su trabajo percibiendo calidad del medio ambiente laboral, un promedio del 61% de los docentes evidencian exposición al estrés manifestado a nivel conductual y cognitivo, pero de manera importante, a nivel somático en el que se pueden detectar consecuencias físicas cuando dicho estrés actúa como indicador negativo que se mantiene en el tiempo de manera frecuente e intensa, y se convierte en precursor de enfermedad.

6.4.2 Cruce de los factores de riesgo psicosocial de trabajo con las unidades de análisis socio-demográficas para la población sin ausentismo por incapacidad médica.

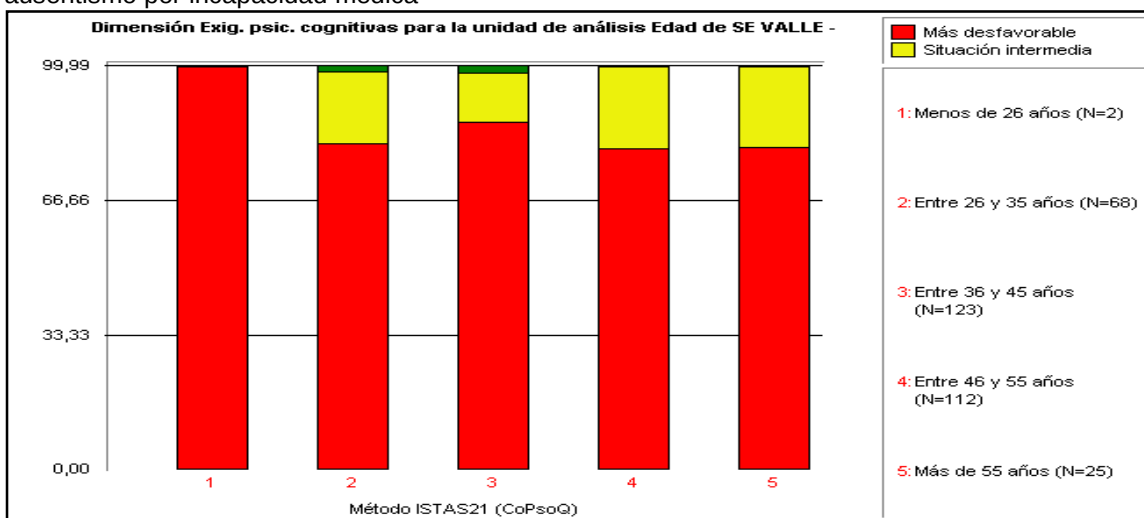
6.4.2.1 Exigencias psicológicas cognitivas: Representa el factor de riesgo más alto para los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica (82%), evidenciando que los docentes perciben pocas posibilidades para la adquisición y actualización de conocimientos y habilidades que favorezcan su aprendizaje y trabajo activo.

Gráfica 65. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



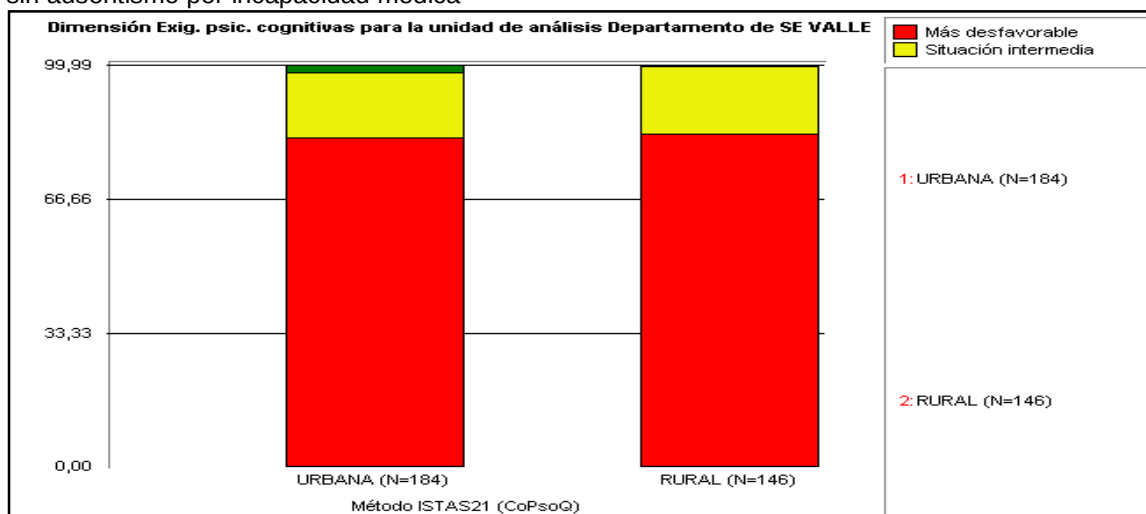
De acuerdo con la Gráfica 65, el 84% de los docentes hombres que no se ausentaron por incapacidad médica se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir que no cuentan con los recursos necesarios para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que favorezcan su aprendizaje y trabajo activo como docentes. En el caso de las profesoras, el porcentaje corresponde al 82% quienes se encuentran expuestas igualmente a esta situación desfavorable para su salud.

Gráfica 66. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



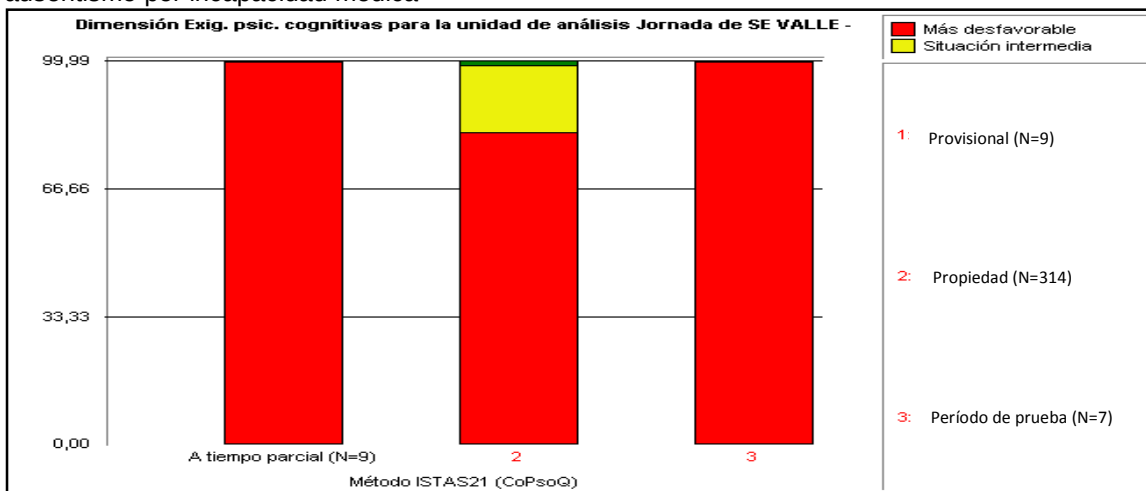
Al igual que en los docentes con incapacidad médica, el 100% de los docentes menores de 26 años que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, consideran no cuentan con las posibilidades para desarrollar y actualizar sus conocimientos y adquirir habilidades, por lo que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud. El 86% de los docentes con rango de edad entre 36-45 años es el siguiente en presentar exposición a este factor de riesgo, seguido por el 81% de los docentes entre 26-35 años, el 80% de los docentes con más de 55 años y el 79% de los que tienen entre 46-55 años.

Gráfica 67. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



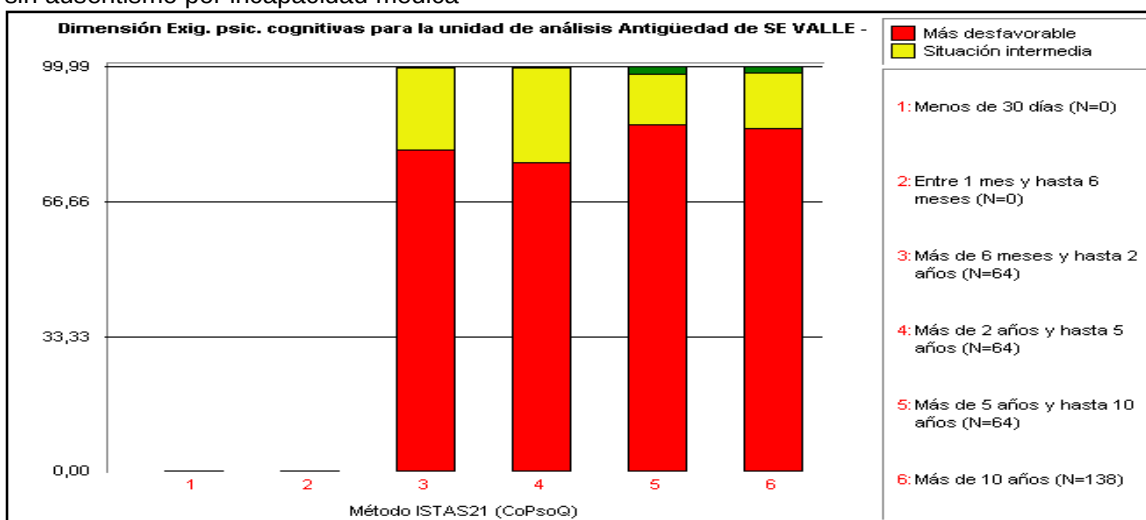
En relación con el lugar de trabajo de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica (Gráfica 67), el 82% tanto de los que laboran en zona urbana como en zona rural, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir la falta de recursos para desarrollar sus conocimientos y adquirir más habilidades para su trabajo activo.

Gráfica 68. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 68, el 100% de los docentes que se encuentran vinculados en provisionalidad y periodo de prueba y no se ausentaron por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades; el 81% de los docentes nombrados en propiedad también evidenciaron esta exposición.

Gráfica 69. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

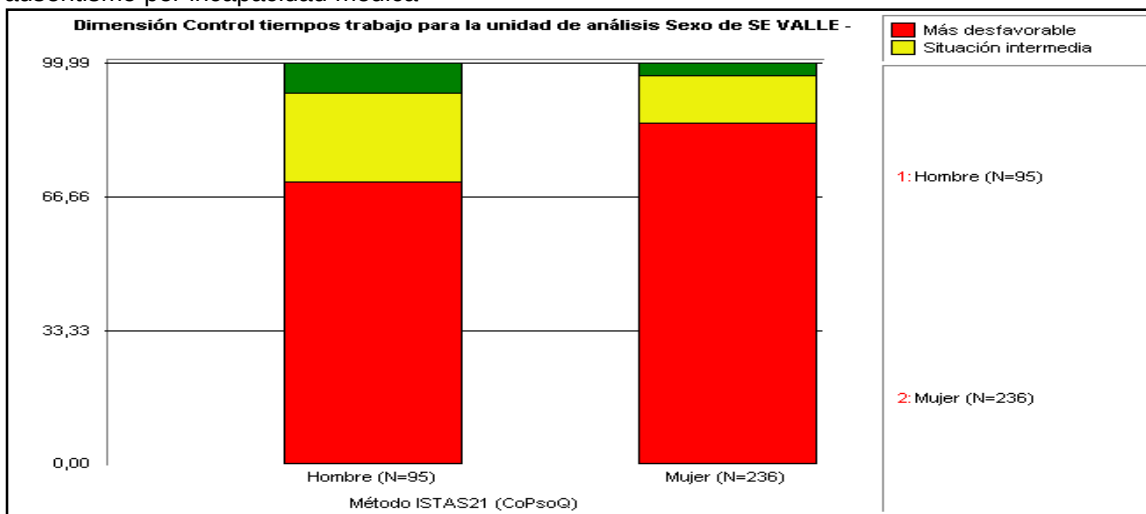


De acuerdo con la Gráfica 69, la situación más desfavorable para la salud de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica se presenta para el 86% de los que llevan laborando entre 5-10 años, seguidos por el 85% de los que tienen más de 10 años en la docencia, el 80% de los que tienen entre 1-2 años y el 77% de los que tienen entre 2-5 años de antigüedad, quienes consideran no contar con los recursos y oportunidades para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades.

De acuerdo con estos resultados se puede establecer que los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y presentaron exposición al factor de riesgo exigencias psicológicas cognitivas se caracterizan por ser en su mayoría hombres, menores de 26 años, que laboran tanto en zona urbana como rural, se encuentran vinculados en provisionalidad y periodo de prueba, y cuentan con una antigüedad laboral mayor de 5 años, quienes consideran no contar con las posibilidades y recursos para desarrollar sus conocimientos y habilidades y de esta manera favorecer el aprendizaje y trabajo activo que realizan diariamente.

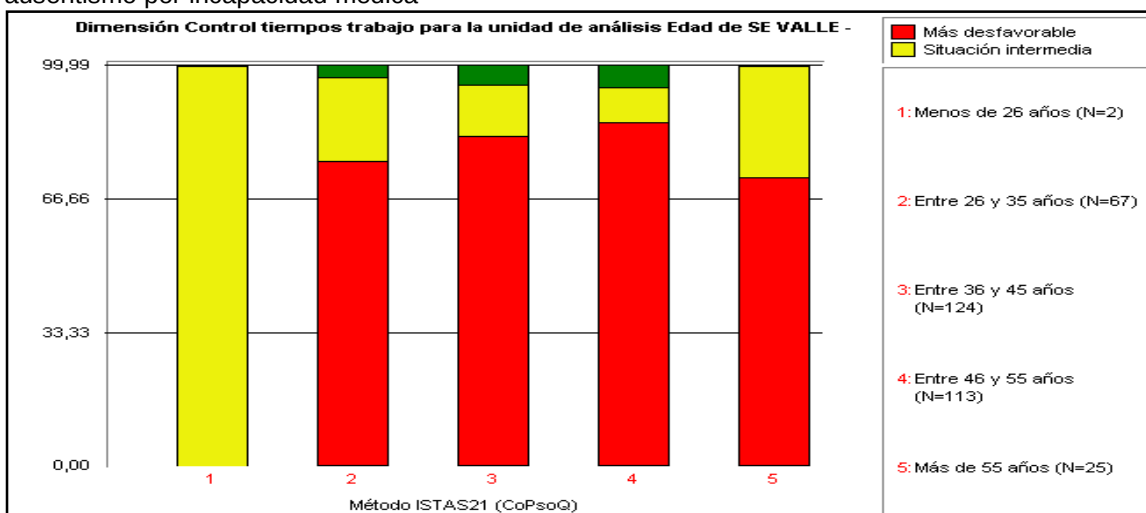
6.4.2.2 Control en los tiempos de trabajo: Representa el segundo factor de riesgo con prioridad entre los docentes de los Municipios no certificados del Valle sin ausentismo por incapacidad médica (81%), y permite establecer que estos docentes perciben no contar con margen de autonomía sobre el tiempo de trabajo y los descansos a través de los cuales se logra integrar las necesidades laborales y la vida privada.

Gráfica 70. Control en los tiempos de trabajo en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



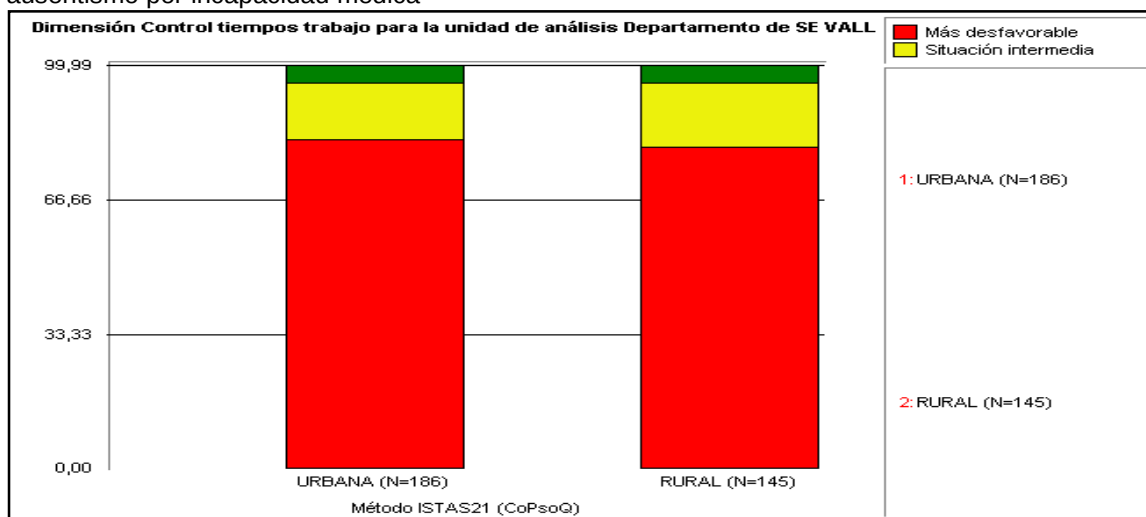
De acuerdo con la Gráfica 70, la situación más desfavorable para la salud en los docentes sin ausentismo por incapacidad médica en esta dimensión, se evidencia más en las mujeres (85%) quienes presentan menor margen de autonomía que los hombres (70%) en relación con el tiempo de trabajo y descanso tales como las pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.

Gráfica 71. Control en los tiempos de trabajo en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



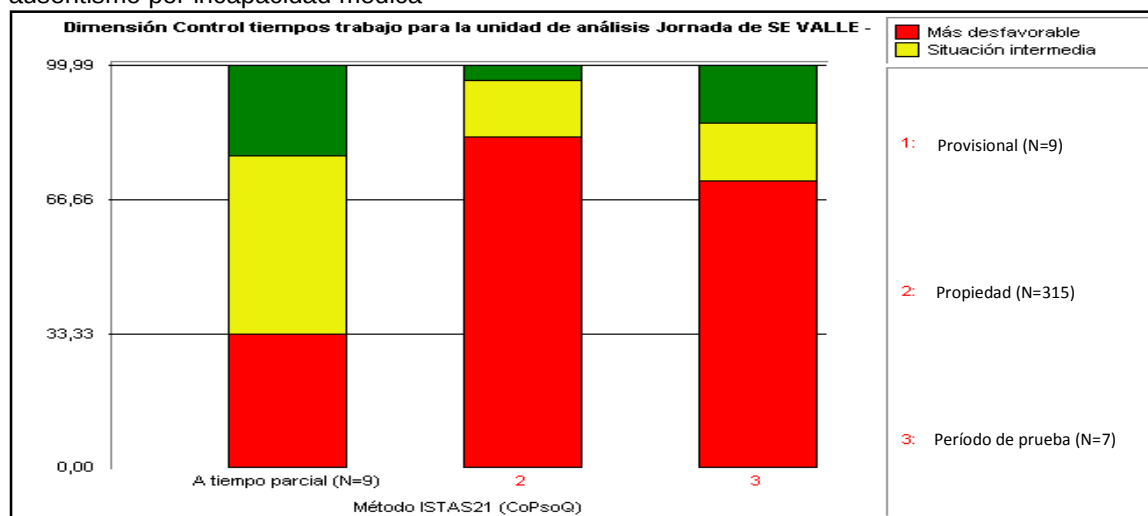
La Gráfica 71 muestra que los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica entre 46-55 años (86%) son los más expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con los docentes entre 26-35 (82%), entre 26-35 (76%) y mayores de 55 años (72%), al no contar con autonomía para decidir sobre los tiempos de trabajo y descansos. Los docentes menores de 26 años que no se ausentaron por incapacidad médica, no presentan exposición a la situación más desfavorable pero el 100% de ellos se encuentra en el estado intermedio por lo que se consideran susceptibles de exposición.

Gráfica 72. Control en los tiempos de trabajo en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



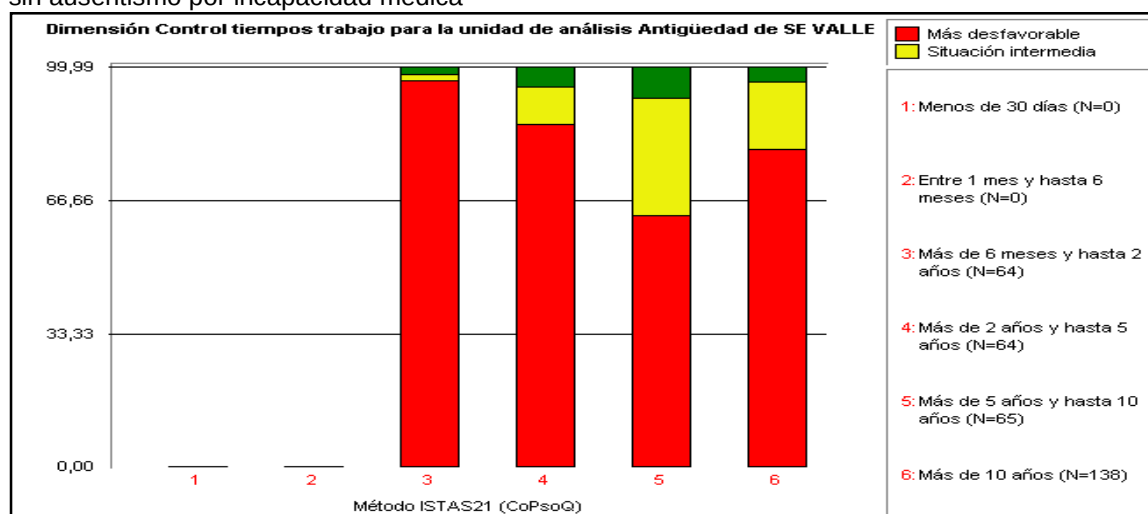
De acuerdo con la gráfica 72, el control en los tiempos de trabajo se evidencia en el 81% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y laboran tanto en la zona urbana como en la rural, lo que permite establecer que, independientemente del lugar de trabajo, los docentes no cuentan con autonomía para decidir sobre sus tiempos de trabajo y descanso.

Gráfica 73. Control en los tiempos de trabajo en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 73 evidencia que el 83% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y se encuentran nombrados en propiedad se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con autonomía y control en los tiempos de trabajo y descansos. El 71% de los docentes en período de prueba y el 33% de los que se encuentran provisionales, también presentan exposición a este factor de riesgo.

Gráfica 74. Control en los tiempos de trabajo en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

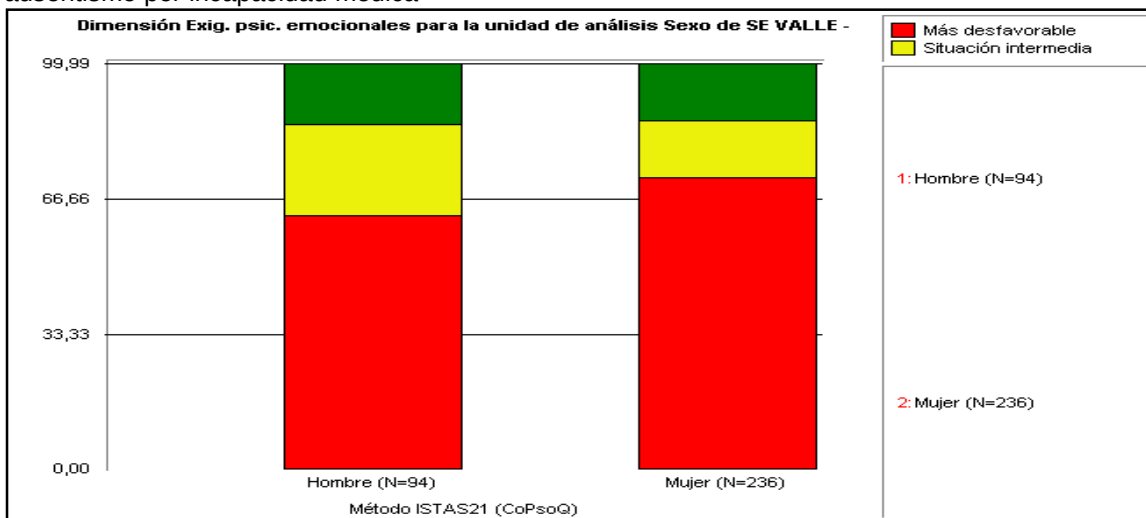


La Gráfica 74 evidencia que el 97% de los docentes que llevan menor años de antigüedad (1-2 años), son los más expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con autonomía para decidir sobre los tiempos de trabajo y descanso; esta misma situación de desfavorabilidad se observa en el 86% de los docentes que llevan laborando 2-5 años, en el 80% de los que han laborado más de 10 años y en el 63% de los que llevan entre 5-10 años.

De acuerdo con lo anterior, se puede establecer que en relación con la dimensión control en los tiempos de trabajo que puntuó como segundo factor de riesgo al que se encuentran expuestos los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, éstos se caracterizan por ser principalmente profesoras, entre 46 y 55 años, con la particularidad que los menores de 26 años se encuentran en la zona intermedia susceptibles de exposición, independientemente del lugar de trabajo (urbano-rural), y se encuentran nombrados en propiedad y llevan menos tiempo laborando (entre 1 y 2 años).

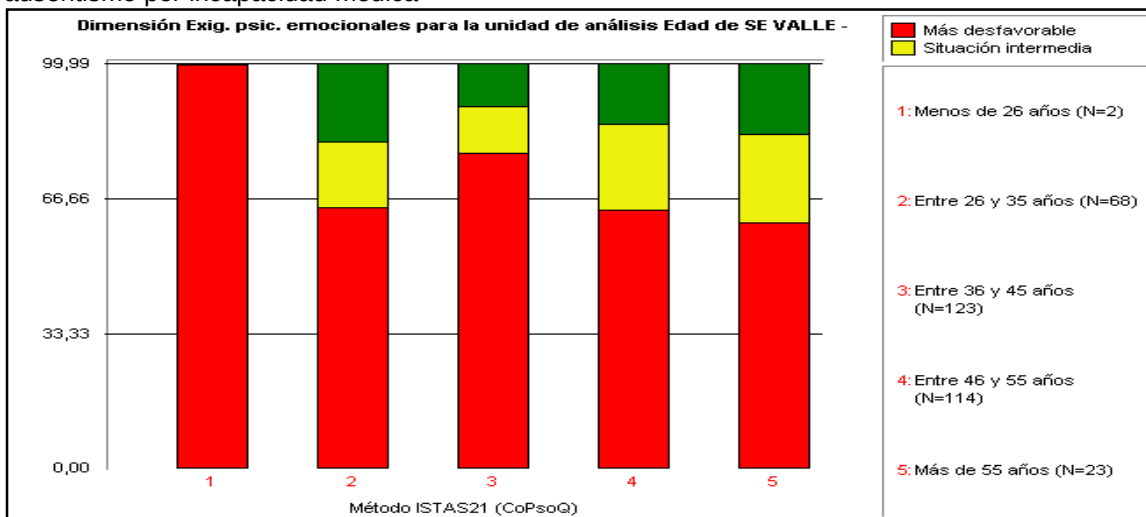
6.4.2.3 Exigencias psicológicas emocionales: Representa el tercer factor de riesgo con prioridad para los docentes de los Municipios no certificados del valle del Cauca que no se ausentaron por incapacidad médica (69%), quienes perciben altas exigencias para no involucrarse en situaciones emocionales con sus estudiantes y compañeros de trabajo, incluyendo superiores y jefes.

Gráfica 75. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



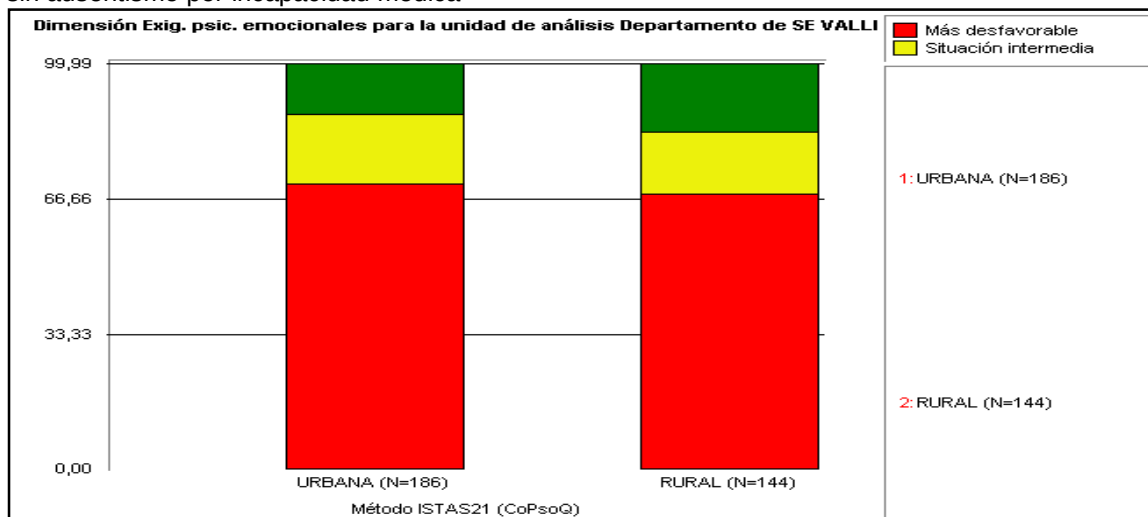
La Gráfica 75 evidencia la situación más desfavorable para la salud del 72% de las mujeres en relación con 63% para los hombres, lo que permite establecer que las docentes resulta más exigente el no involucrarse en situaciones emocionales con sus estudiantes y compañeros de trabajo, incluyendo superiores y jefes.

Gráfica 76. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



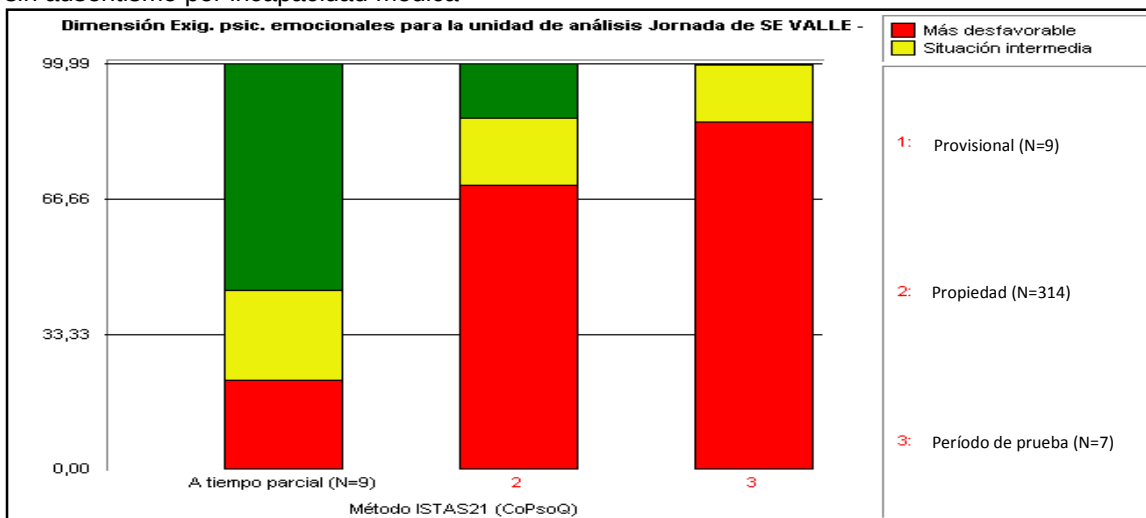
En relación con la edad de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, la Gráfica 76 evidencia que el 100% de los docentes menores de 26 años se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud y cuentan con menor habilidad para no involucrarse en situaciones emocionales en su lugar de trabajo. Esta misma situación se observa en el 78% de los docentes entre 36-45 años, el 65% de los que tienen entre 26-35 años, el 64% de los que tienen entre 46-55, y el 61% de los mayores de 55 años.

Gráfica 77. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



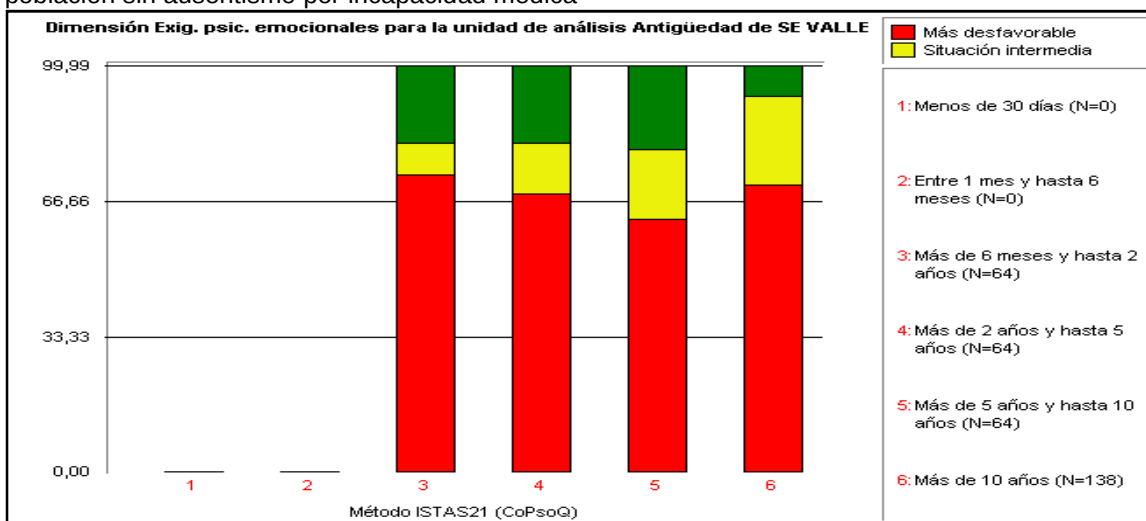
En relación con el lugar de trabajo de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, se observa que el 70% de los que laboran en zona urbana se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud frente al 68% de los que laboran en zona rural, quienes no cuentan con habilidades para evitar involucrarse en situaciones emocionales con estudiantes, compañeros de trabajo, superiores y jefes.

Gráfica 78. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 78 permite establecer que el 86% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y se encuentran en período de prueba, son los más expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con no contar con las herramientas para evitar involucrarse en situaciones emocionales en su lugar de trabajo, seguidos por el 70% de los docentes nombrados en propiedad y el 22% de los docentes provisionales.

Gráfica 79. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

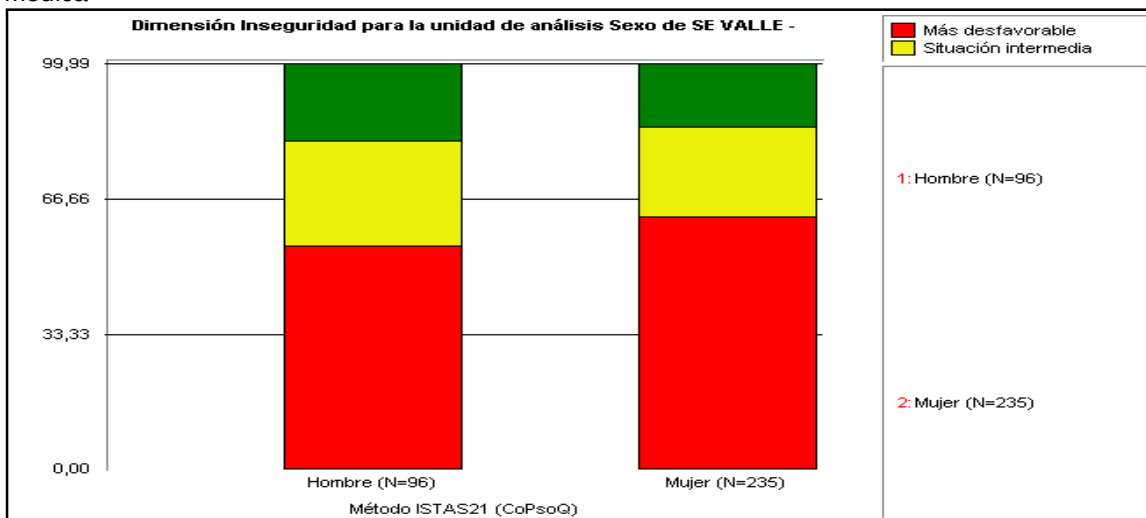


En relación con la antigüedad laboral, el 73% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y llevan menos tiempo laborando (1-2 años), son los más expuestos a la situación más desfavorable para su salud, al igual que el 71% de los docentes que llevan más de 10 años, el 69% de los que llevan 2-5 años y el 63% de los que llevan 5-10 años laborando, quienes no cuentan con las habilidades necesarias para no involucrarse emocionalmente en su sitio de trabajo.

De acuerdo con lo anterior se puede establecer que los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y que se encuentran expuestos al factor de riesgo exigencias psicológicas emocionales se caracterizan principalmente por ser mujeres, menores de 26 años que trabajan en la zona urbana, se encuentran en período de prueba y son los más novatos laboralmente hablando.

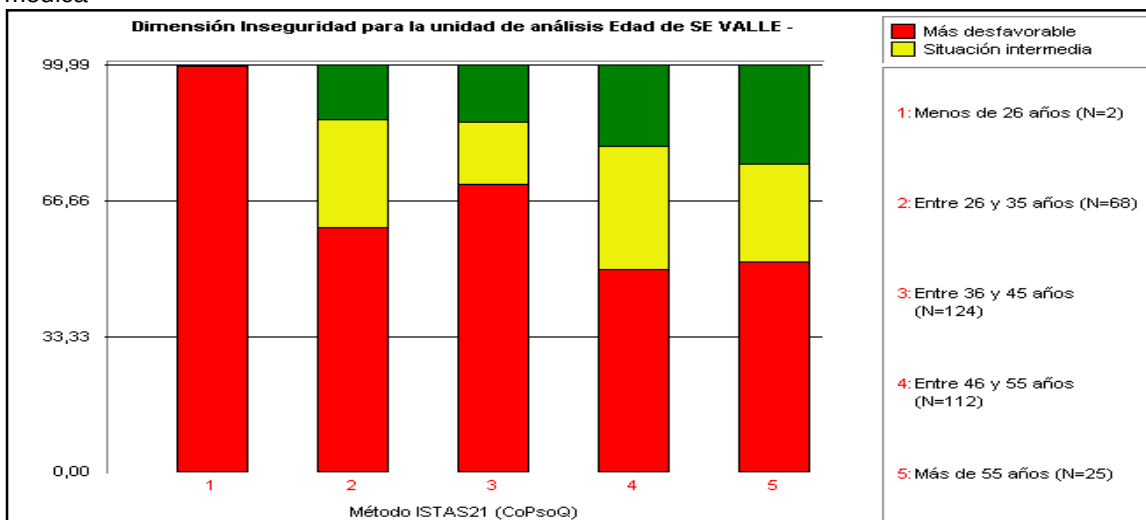
6.4.2.4 Inseguridad: Representa el cuarto factor de riesgo con prioridad de exposición desfavorable para la salud de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica (60%), evidenciando la preocupación que los docentes tienen por su futuro y la pérdida del empleo, los cambios no deseados de las condiciones laborales tales como horario, tareas, funciones, contrato, salario, etc., y que generan percepción de inestabilidad laboral o amenaza de empeoramiento de las condiciones actuales.

Gráfica 80. Inseguridad en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



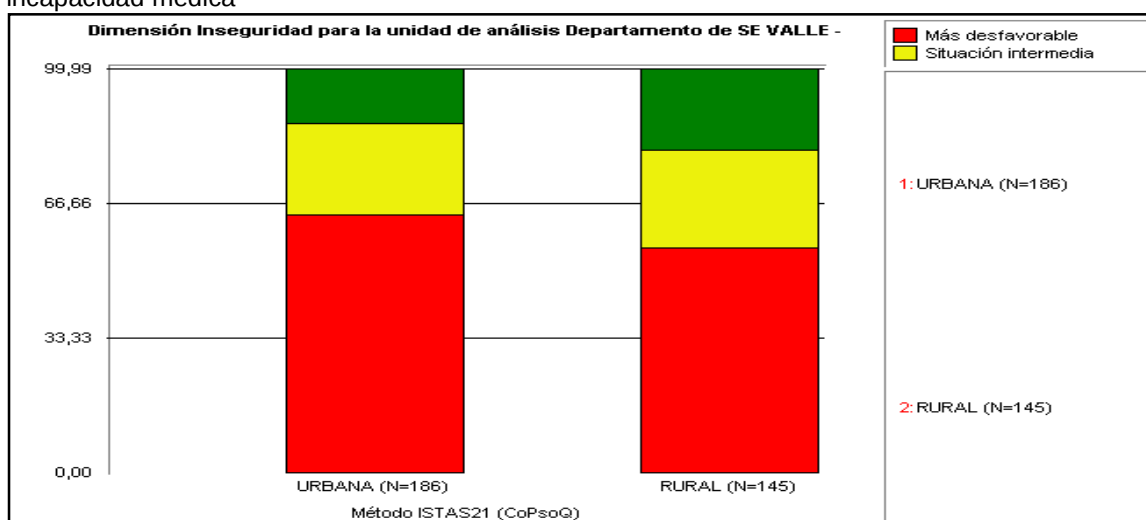
La Gráfica 80 permite establecer que el 63% de las profesoras que no se ausentaron por incapacidad médica se encuentran expuestas a la situación más desfavorable para su salud al igual que el 55% de los hombres, al estar preocupados por el futuro laboral, la pérdida del empleo y/o los cambios no deseados en las condiciones laborales.

Gráfica 81. Inseguridad en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



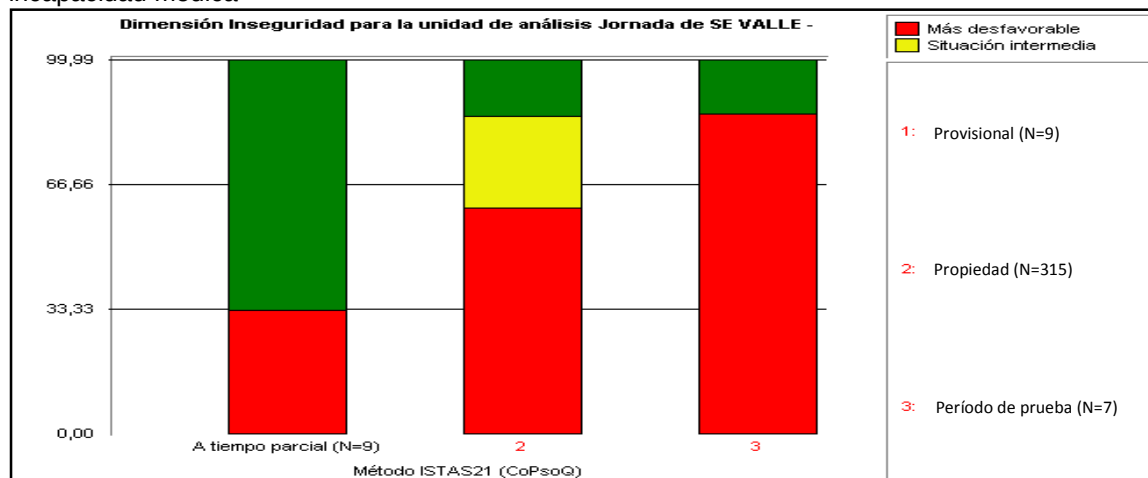
En relación con la edad (Gráfica 80), se observa que el 100% de los docentes menores de 26 años se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al evidenciar preocupación por su futuro laboral la posibilidad de pérdida del trabajo y/o por los cambios no deseados en relación con sus condiciones actuales. El 71% de los docentes entre 36-45 años, el 60% de los que tienen entre 26-35 años, el 52% de los mayores de 55 años y el 50% de los que tienen entre 46-55 años, se encuentran igualmente expuestos a este factor y se evidencia que a mayor edad existe menor preocupación por el futuro laboral.

Gráfica 82. Inseguridad en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



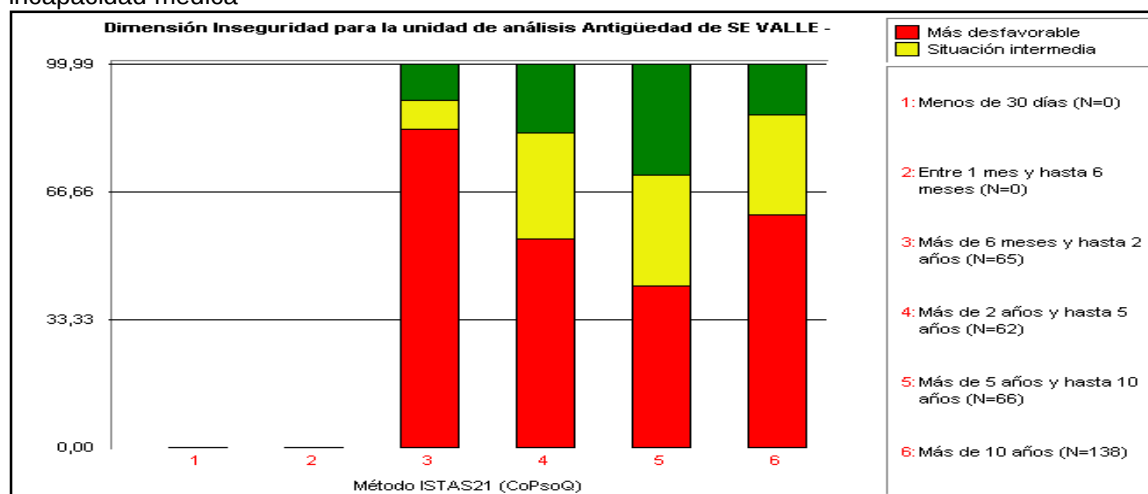
La Gráfica 82 muestra que los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y que laboran en la zona urbana son los más expuestos a la condición más desfavorable para su salud (64%) evidenciando preocupación por su futuro laboral, la pérdida el trabajo y/o los cambios en las condiciones actuales; el 56% de los docentes que laboran en la zona rural y no se ausentaron por incapacidad médica también se encuentran expuestos a este factor.

Gráfica 83. Inseguridad en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 83, el 86% de los docentes en período de prueba y que no se ausentaron por incapacidad médica, presentan evidencia de exposición a la situación más desfavorable para su salud por la preocupación de su futuro laboral, la pérdida del empleo y/o los cambios no deseados en sus condiciones laborales actuales. Esta exposición desfavorable se observa igualmente en el 61% de los docentes nombrados en propiedad y en el 33% de los docentes en provisionalidad.

Gráfica 84. Inseguridad en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

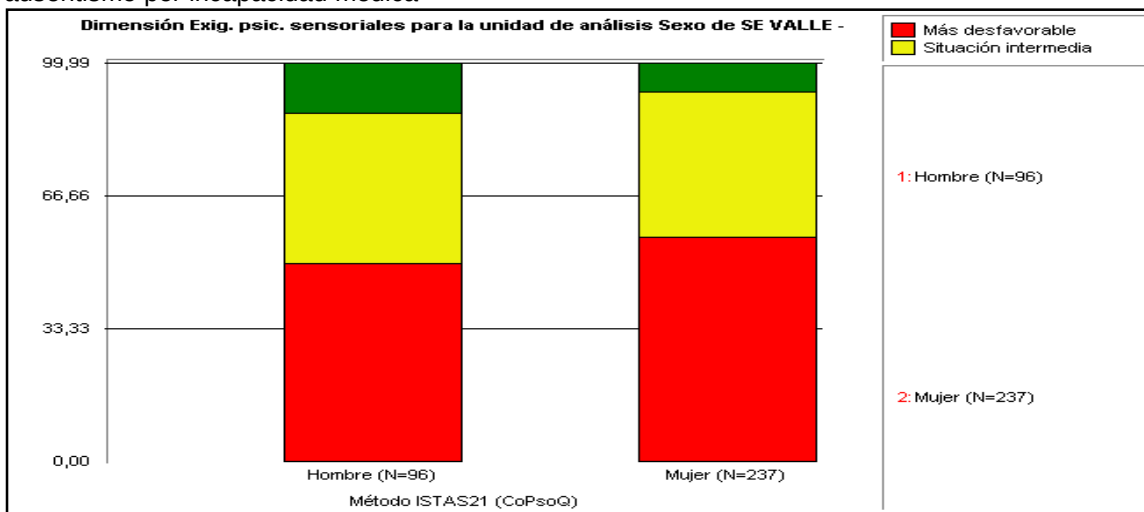


En relación con la antigüedad laboral y la dimensión inseguridad, el 83% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y tienen entre 1-2 años de antigüedad laboral, evidencian exposición a la situación más desfavorable para su salud en relación con la preocupación por la posibilidad de perder el empleo y/o los cambios en las condiciones laborales actuales; igualmente, se observa exposición desfavorable para el 61% de los docentes con mayor antigüedad laboral (>10 años), para el 55% de los que tienen entre 2-5 años de antigüedad, y para el 42% de los que han laborado entre 5-10 años.

De acuerdo con los resultados presentados en la dimensión inseguridad para los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y se encuentran expuestos al factor de riesgo por la preocupación por el futuro laboral, la posibilidad de pérdida del empleo y/o el cambio en las condiciones laborales actuales se caracterizan por ser principalmente las mujeres más jóvenes, en periodo de prueba con antigüedad laboral entre 1-2 años y que laboran en zona urbana. Se relacionan por tanto, las unidades sociodemográficas de antigüedad y vínculo laboral pues el período de prueba para la población docente corresponde a 1 año.

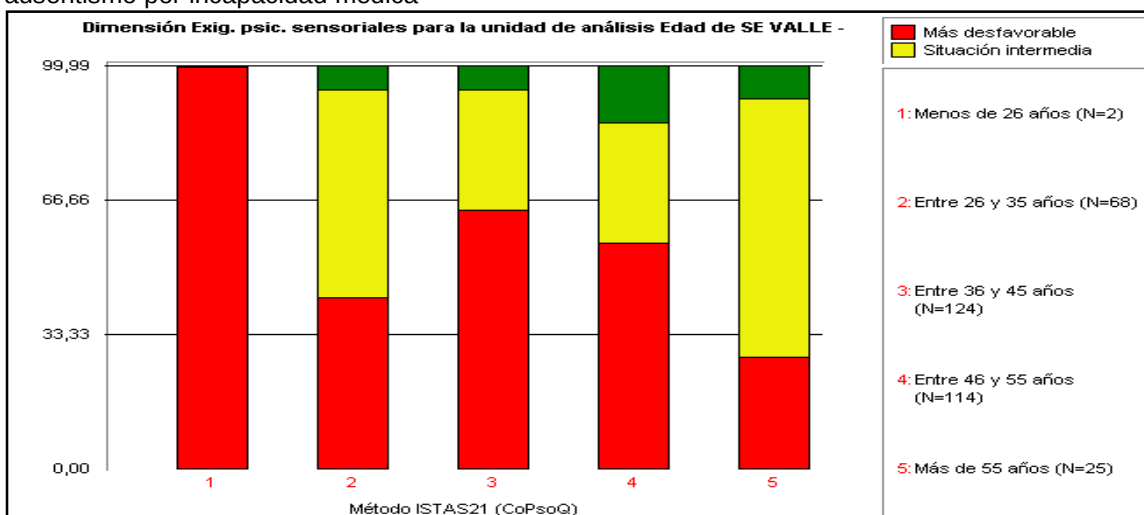
6.4.2.5 Exigencias psicológicas sensoriales: De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, las exigencias psicológicas sensoriales corresponden al quinto nivel de priorización (55%), evidenciando todas aquellas exigencias de concentración, atención constante, precisión y mirar con detalle.

Gráfica 85. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



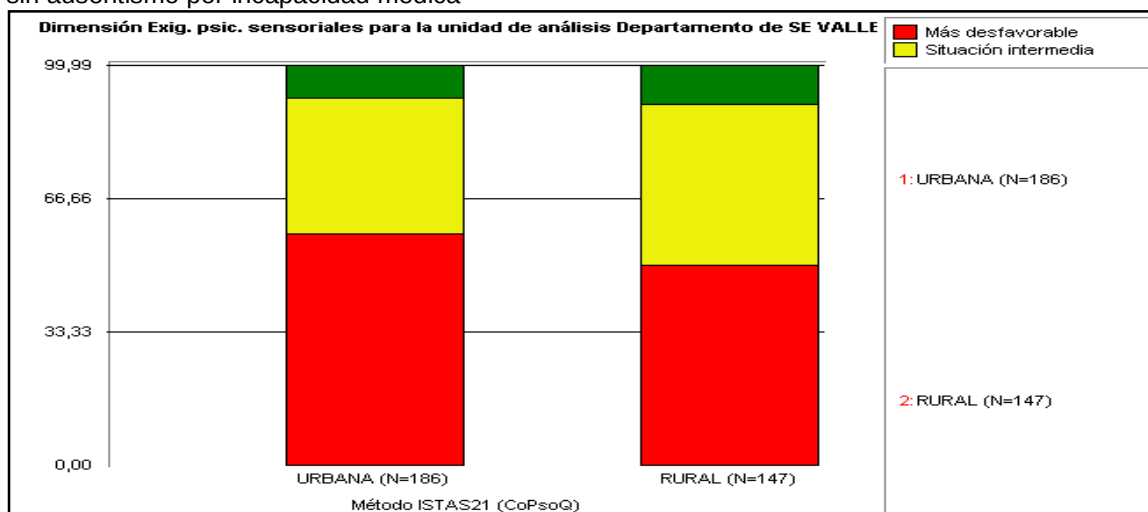
En relación con el sexo, el 57% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica (Gráfica 85) y se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalles, son las mujeres, mientras que el 50% corresponde a los hombres.

Gráfica 86. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



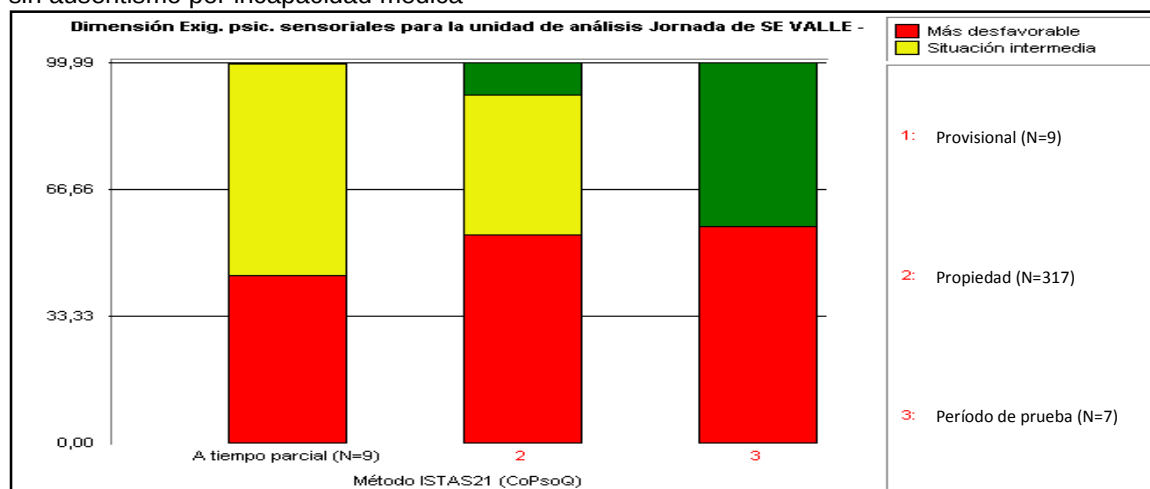
La Gráfica 86 permite evidenciar que el 100% de los docentes más jóvenes, es decir, menores de 26 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalle en su labor como educadores; el 65% de los que tienen entre 36-45 años, el 56% de los que tienen entre 46-55 años, el 43% de los que tienen entre 26-35 años y el 28% de los mayores de 55 años, se encuentran igualmente expuestos a la situación más desfavorable para su salud por este factor.

Gráfica 87. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



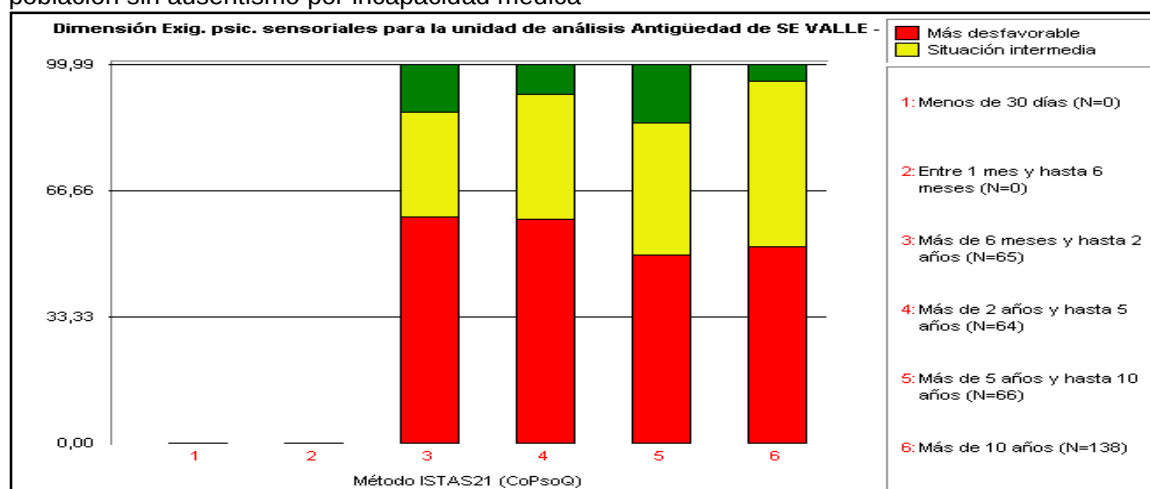
Se observa en la Gráfica 87 que el 58% de los docentes que laboran en la zona urbana y el 50% de los que lo hacen en la zona rural y no se ausentaron por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir altas exigencias a nivel de concentración, atención, precisión y detalle en su trabajo.

Gráfica 88. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 88, el 57% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y que se encuentran en período de prueba, son los más expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir altas exigencias a nivel de concentración, atención, precisión y detalle por su labor docente; el 55% de los docentes nombrados en propiedad y el 44% de los provisionales, se encuentran igualmente expuestos a esta situación desfavorable para su salud.

Gráfica 89. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

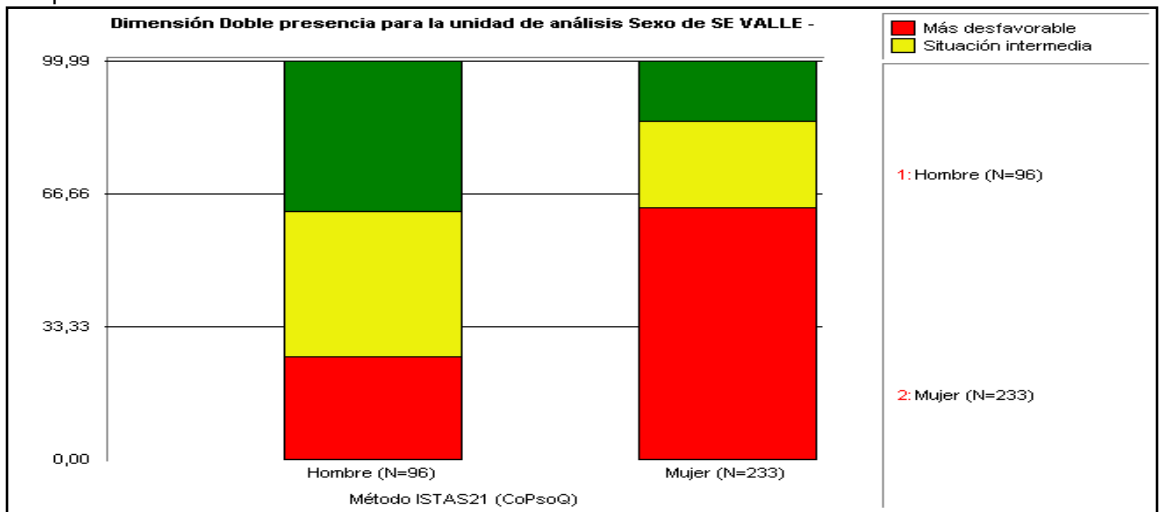


La Gráfica 89 permite establecer que en los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y tienen mayor antigüedad laboral, el factor de riesgo por las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalle disminuye en relación con los docentes con menor antigüedad laboral. Así, el 51% de los docentes con antigüedad laboral superior a 5 años se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud, mientras que el 60% de los que tienen 1-5 años presentan la exposición a este factor de riesgo de manera desfavorable para su salud.

De acuerdo con lo anterior, los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para la salud a causa del riesgo exigencias psicológicas sensoriales, se caracterizan de manera general por ser mujeres menores de 26 años que laboran en la zona urbana, se encuentran en periodo de prueba y tienen una antigüedad laboral superior a 5 años, siendo en ellas las exigencias de concentración, atención, precisión y detalle, altas en relación con el resto de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica.

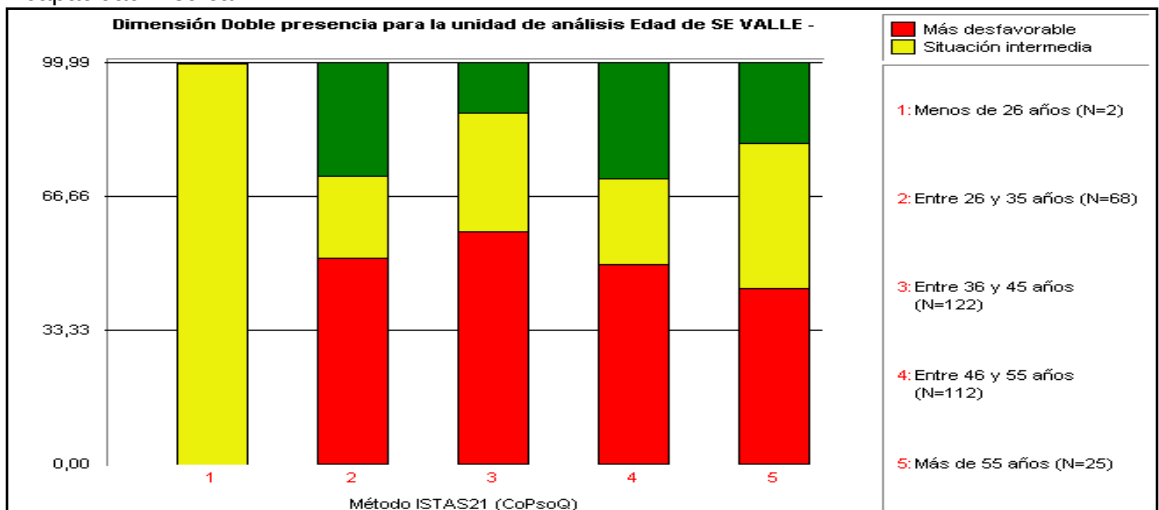
6.4.2.6 Doble presencia: De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, en el sexto lugar se encuentra la doble presencia (53%) a través de la cual se evidencian las altas demandas que tienen los docentes para responder de manera simultánea y sincrónica a las exigencias de la vida laboral y doméstico-familiar.

Gráfica 90. Doble presencia en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



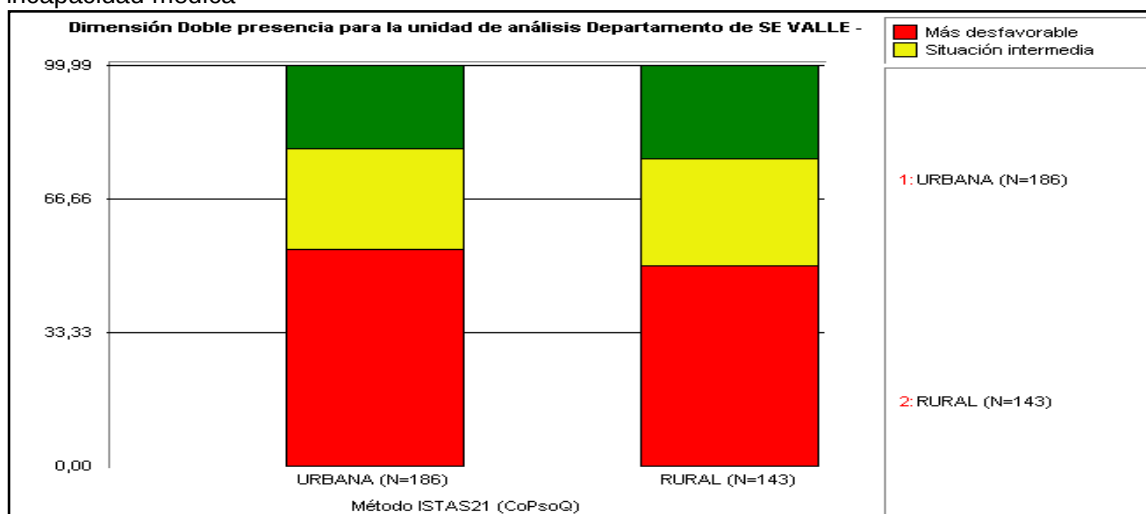
Se observa en la Gráfica 90 que el 64% de las profesoras que no se ausentaron por incapacidad médica se encuentran expuestas a la situación más desfavorable para su salud, frente al 26% de los hombres, evidenciando que la proporción de mujeres duplica a los hombres respecto a las altas exigencias para responder de manera simultánea y sincrónica a las demandas de la vida laboral y familiar.

Gráfica 91. Doble presencia en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



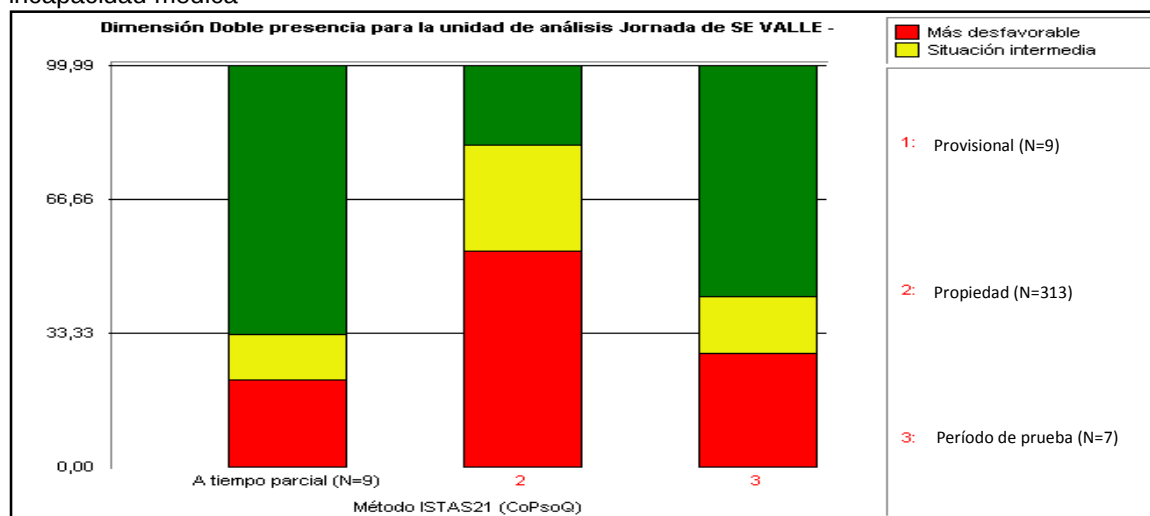
Se observa en la Gráfica 91 que el 58% de los docentes que tienen entre 36-45 años, el 52% de los que tienen entre 26-35 años, el 50% de los que tienen entre 46-55 años y el 44% de los mayores de 55 años y no se ausentaron por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias para responder de manera simultánea y sincrónica a las demandas de la vida laboral y familiar. En los menores de 26 años se observa que el 100% se encuentran en la zona intermedia lo que genera susceptibilidad de exposición a la situación más desfavorable para su salud.

Gráfica 92. Doble presencia en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



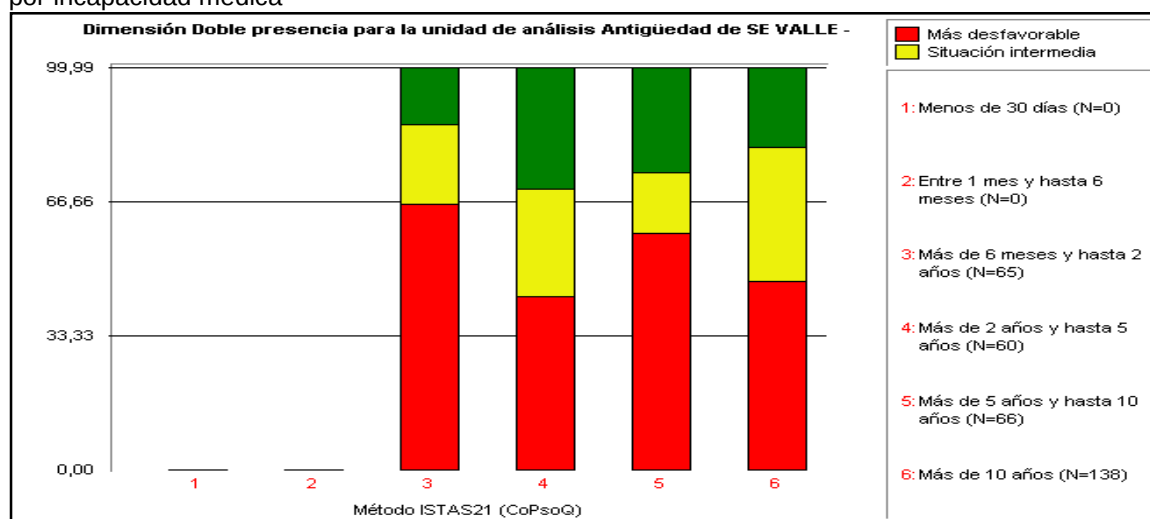
En relación con el lugar de trabajo, se observa en la Gráfica 92 que el 54% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y laboran en la zona urbana, y el 50% de los que laboran en zona rural, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que las exigencias para responder de manera simultánea y sincrónica a la vida laboral y familiar, son altas.

Gráfica 93. Doble presencia en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 93 permite establecer que el 54% de los docentes que se encuentran nombrados en propiedad, el 29% de los que se encuentran período de prueba y el 22% de los provisionales y no se ausentaron por incapacidad médica, perciben altas exigencias para responder de manera simultánea y sincrónica las exigencias de la vida laboral y familiar y por tanto, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con este factor.

Gráfica 94. Doble presencia en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

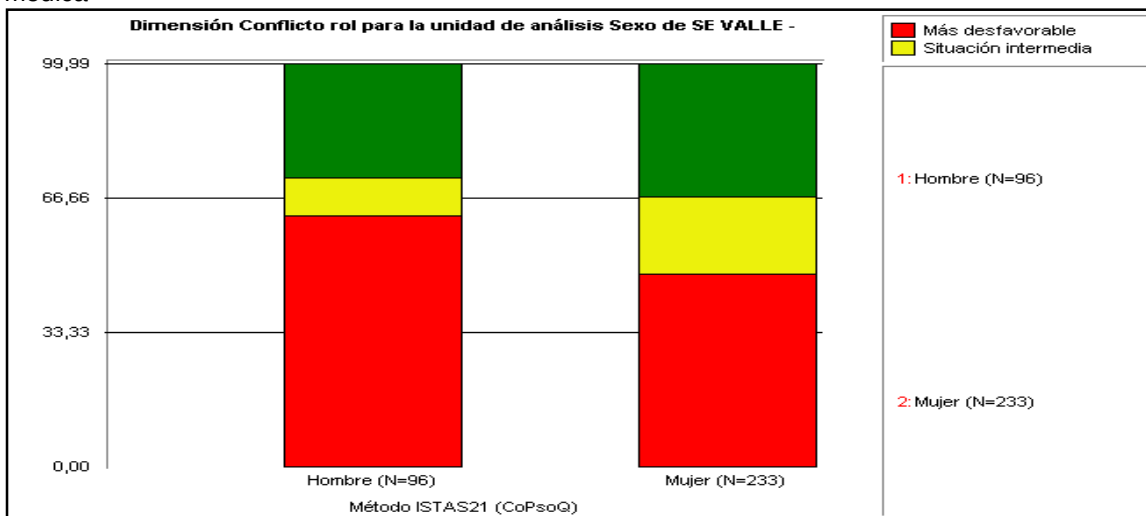


El 66% de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica y que tienen menor antigüedad laboral (1-2 años), se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al tener que responder de manera simultánea y sincrónica a las exigencias laborales y familiares. Esta misma exposición se evidencia en el 59% de los docentes con antigüedad entre 5-10 años, en el 47% de los docentes con más de 10 años de labor, y en el 43% de los docentes con antigüedad entre 2-5 años.

De acuerdo con los resultados de la dimensión doble presencia, los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica se caracterizan principalmente por ser mujeres entre 36-45 años, nombrados en propiedad que trabajan en zona urbana y tienen entre 1-2 años de antigüedad laboral, siendo las que consideran encontrarse más expuestas a altas exigencias de la vida laboral y doméstica familiar al tener que responder de manera simultánea y sincrónica a estas demandas.

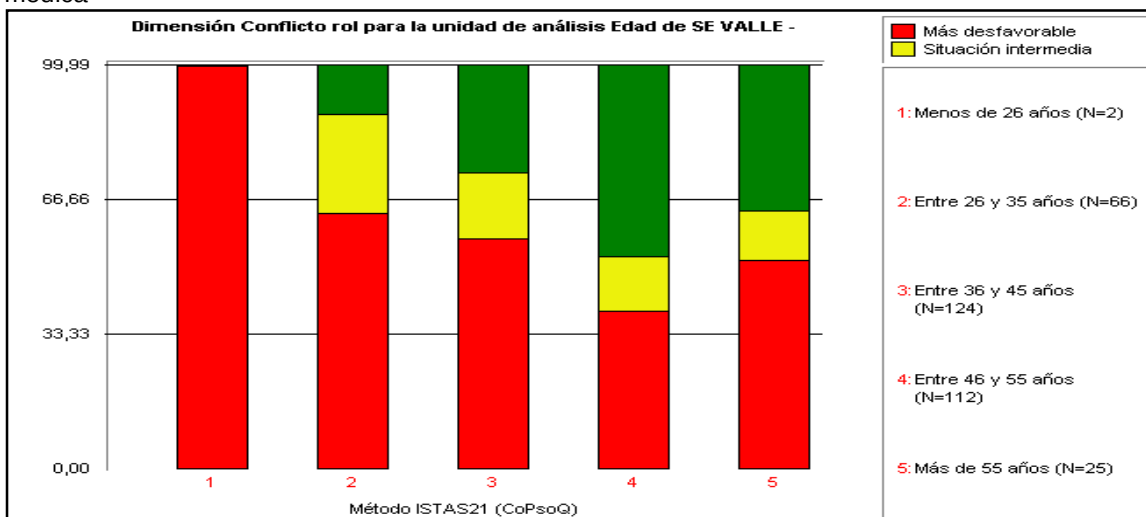
6.4.2.7 Conflicto de rol: Representa el séptimo factor de riesgo con prioridad para los docentes de los Municipios no certificados del Valle del Cauca, que no se ausentaron por incapacidad médica (52%), evidenciando que estos docentes perciben exigencias contradictorias o que suponen conflicto de carácter profesional o ético, o que ordenan la realización de tareas con las que el docente pueda estar en desacuerdo para realizarlas.

Gráfica 95. Conflicto de rol en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



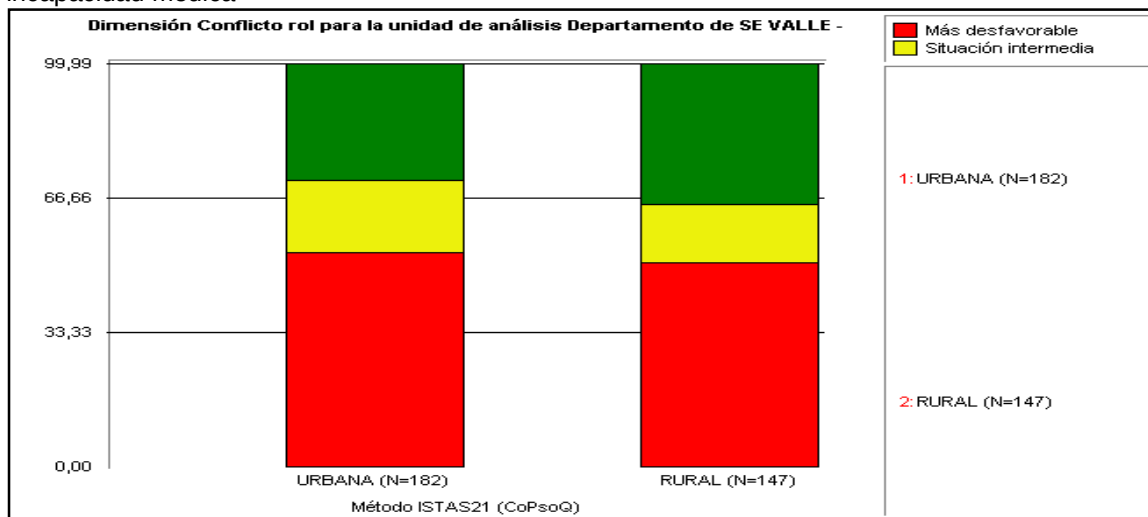
Se evidencia el conflicto del rol y la exposición a la situación más desfavorable para la salud (Gráfica 95) en el 63% de los docentes hombres y en el 48% de las mujeres que no se ausentaron por incapacidad médica. Se considera por tanto, que los profesores hombres se encuentran más expuestos a exigencias contradictorias o tener que realizar tareas con las que no están de acuerdo.

Gráfica 96. Conflicto de rol en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



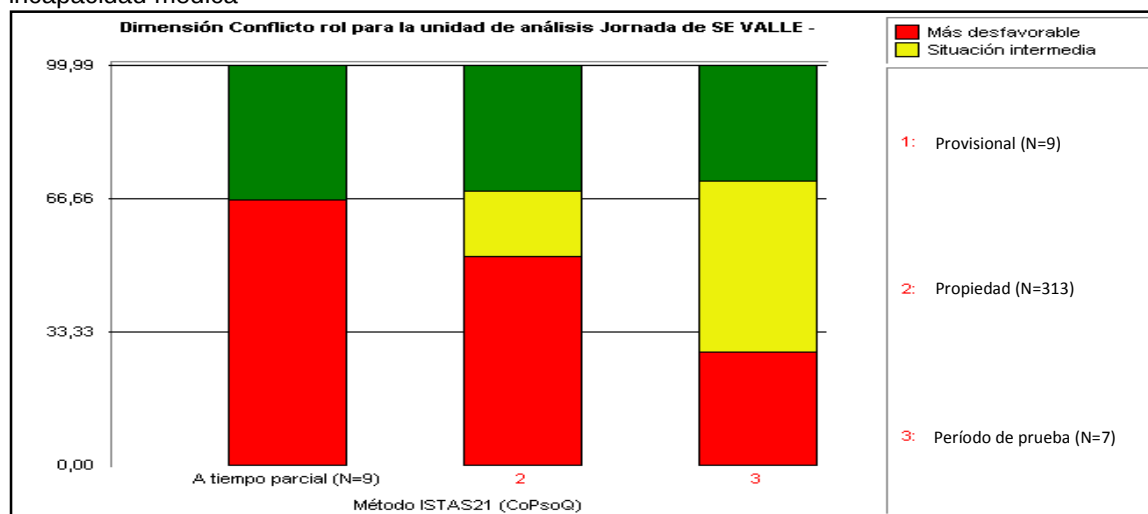
Teniendo en cuenta la edad de los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se evidencia que el 100% de los docentes más jóvenes (menores de 26 años) se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por estar en desacuerdo con las exigencias u órdenes que debe llevar a cabo; este mismo fenómeno se observa en el 64% de los docentes que tienen entre 26-35 años, en el 57% de los que tienen entre 36-45 años, en el 52% de los mayores de 55 años y en el 39% de los que tienen entre 46-55 años.

Gráfica 97. Conflicto de rol en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



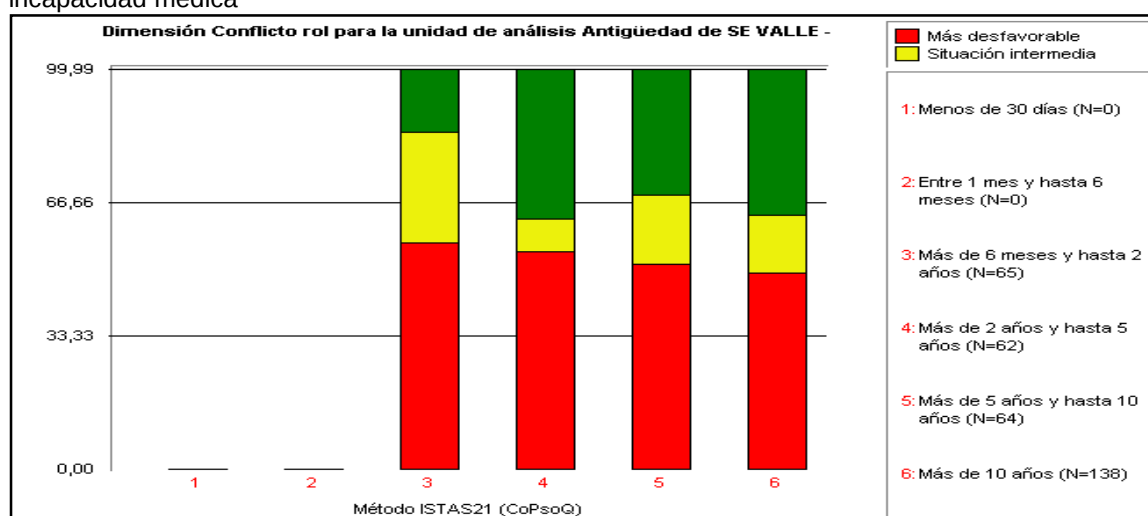
En relación con el lugar de trabajo de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, la Gráfica 97 permite evidencia que el 53% de los que laboran en la zona urbana y el 51% de los que laboran en zona rural, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que las exigencias en su lugar de trabajo son contradictorias o debe realizar tareas con las que no se encuentra de acuerdo.

Gráfica 98. Conflicto de rol en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 98 permite evidenciar que el 67% de los docentes en provisionalidad, el 52% de los nombrados en propiedad y el 29% de los que se encuentran período de prueba y no se ausentaron por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que las órdenes o exigencias son contradictorias teniendo que realizar actividades o funciones con las que no están de acuerdo.

Gráfica 99. Conflicto de rol en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

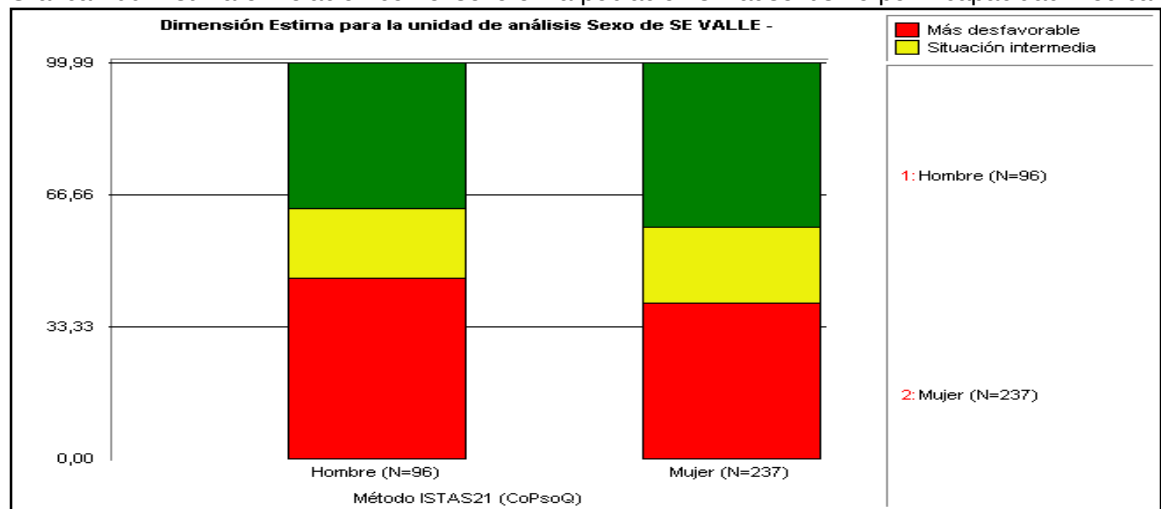


De acuerdo con la Gráfica 99, el 57% de los docentes entre 1-2 años de antigüedad laboral, el 55% de los docentes entre 2-5 años, el 52% de los que tienen entre 5-10 años y el 49% de los que tiene más de 10 años en la labor docente, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las exigencias contradictorias o por el cumplimiento de órdenes con las cuales no están de acuerdo. Se observa por tanto, que menor antigüedad laboral, mayor cantidad de docentes se encuentran expuestos a este factor de riesgo, y a mayor antigüedad laboral, menor cantidad de docentes evidencian la exposición.

Teniendo en cuenta los resultados expuestos sobre el factor de riesgo conflicto de rol, los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran expuestos a este factor de riesgo se caracterizan principalmente por ser los hombres más jóvenes (<26 años), trabajar en zona urbana, ser provisionales con 1-2 años de antigüedad laboral; estos docentes consideran que las órdenes o exigencias son contradictorias y deben realizar actividades o funciones con las que no están de acuerdo.

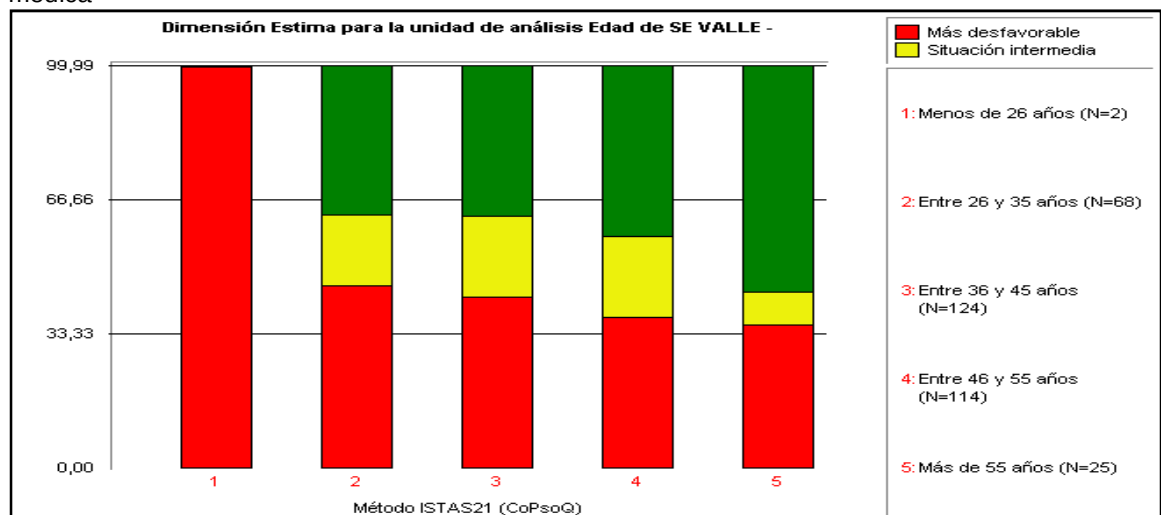
6.4.2.8 Estima: Representa el octavo factor de riesgo con prioridad para los docentes de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca que no presentan ausentismo laboral por incapacidad médica (41%), los cuales consideran que el respeto, el reconocimiento y trato justo no se compensa con el esfuerzo invertido en su trabajo.

Gráfica 100. Estima en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



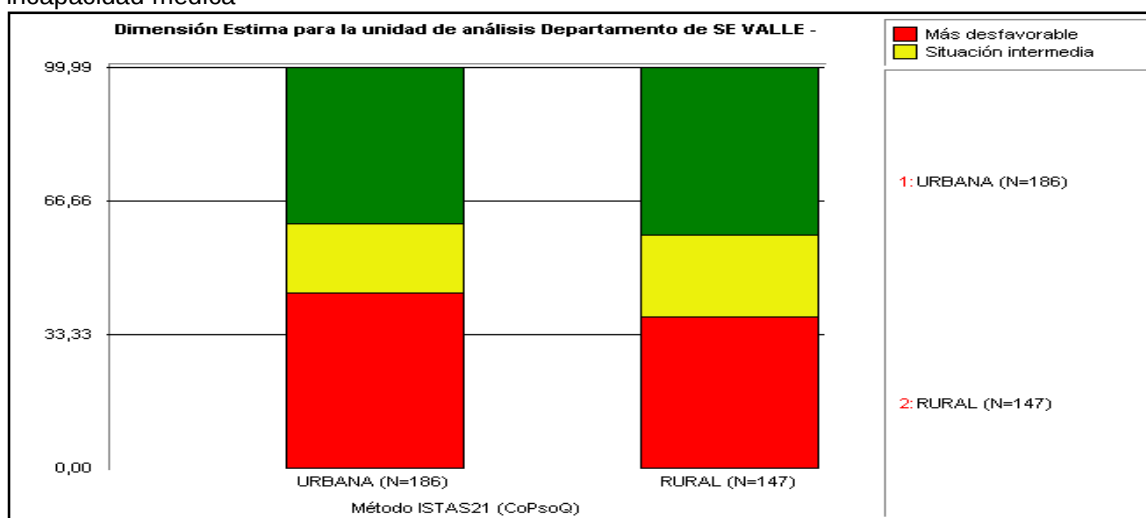
De acuerdo con la Gráfica 100, el 46% de los docentes hombres y el 40% de las mujeres que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no han tenido respeto, reconocimiento y trabajo justo a pesar de realizar un esfuerzo importante en su labor docente.

Gráfica 101. Estima en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



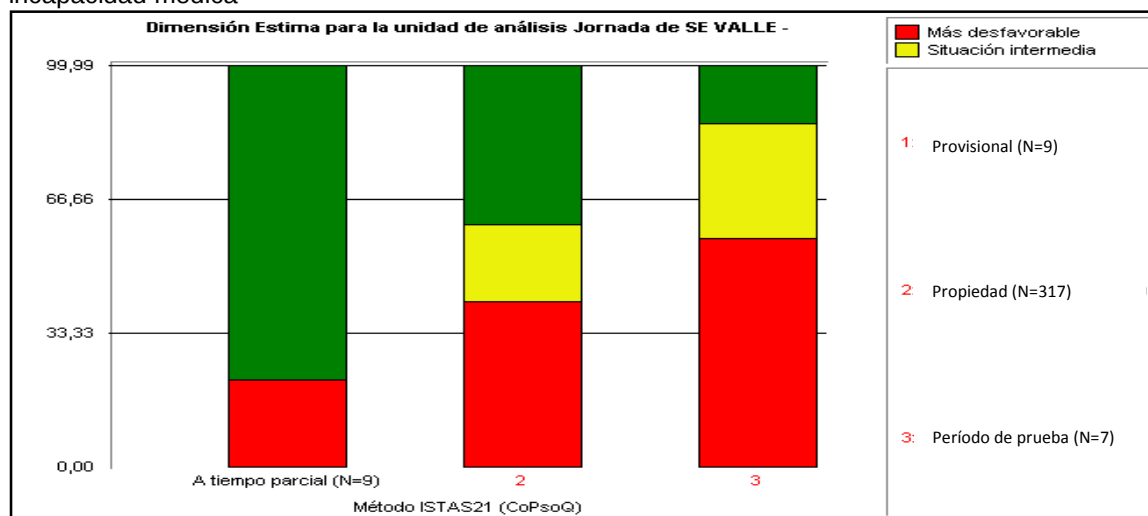
La Gráfica 101 evidencia que el 100% de los docentes menores de 26 años, el 46% de los docentes entre 26-35 años, el 43% de los que tienen entre 36-45 años, el 38% de los que tienen entre 46-55 años y el 36% de los mayores de 55 años y no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, consideran que el esfuerzo invertido en su trabajo no ha tenido un adecuado reconocimiento y por tanto, se ubican en la situación más desfavorable para su salud.

Gráfica 102. Estima en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



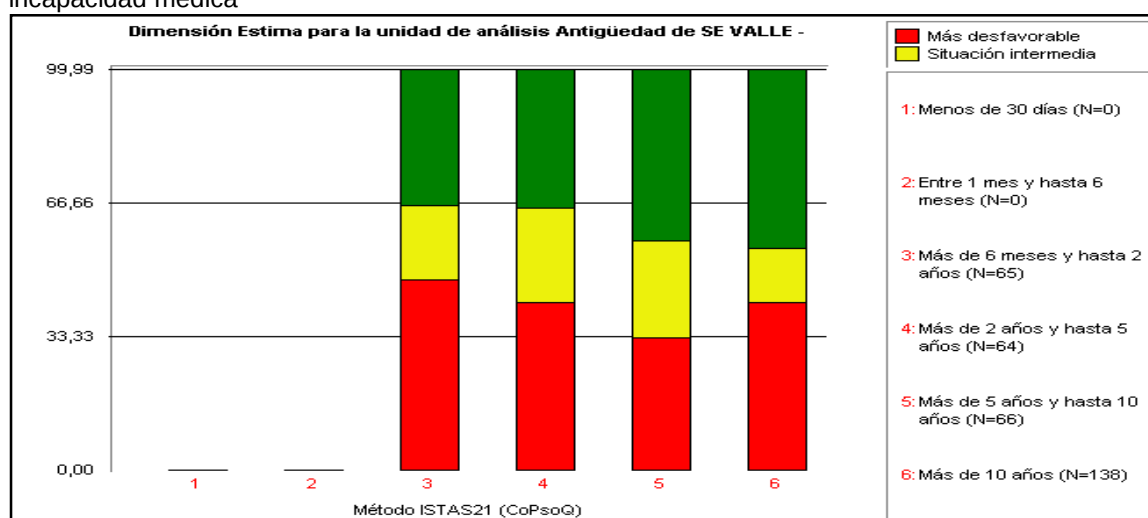
El 44% de los docentes que se no ausentaron por incapacidad médica y que trabajan en zona urbana y el 38% de los que trabajan en zona rural, se encuentran en la situación más desfavorable para su salud al considerar que no han obtenido respeto, reconocimiento y trato justo al esfuerzo invertido en su labor docente (Gráfica 102).

Gráfica 103. Estima en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 103, el 57% de los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran en período de prueba, el 42% de los nombrados en propiedad y el 22% de los provisionales, están expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no han contado con el reconocimiento, respeto y trato justo al esfuerzo invertido en su trabajo.

Gráfica 104. Estima en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

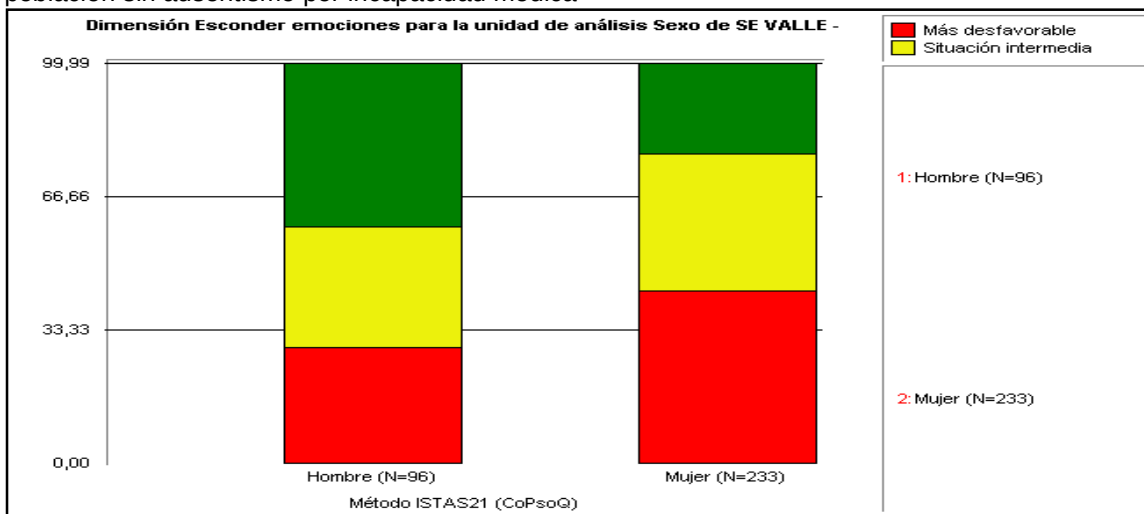


En cuanto a la antigüedad laboral (Gráfica 104) en los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, el 48% que han laborado como docentes para este Ente Nominador entre 1-2 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al percibir no haber obtenido un reconocimiento adecuado al esfuerzo invertido en su labor docente. Igualmente se encuentran expuestos el 42% de los docentes con 2-5 años y más de 10 años, y el 33% de los que llevan trabajando entre 5-10 años.

De acuerdo con los resultados expuestos sobre el factor de riesgo estima, se considera que los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y se encuentran expuestos a este factor al considerar no contar con un reconocimiento a su esfuerzo y labor, se caracterizan por ser hombres menores de 26 años que trabajan en zona urbana, se encuentran en período de prueba y tienen 1-2 años de antigüedad laboral.

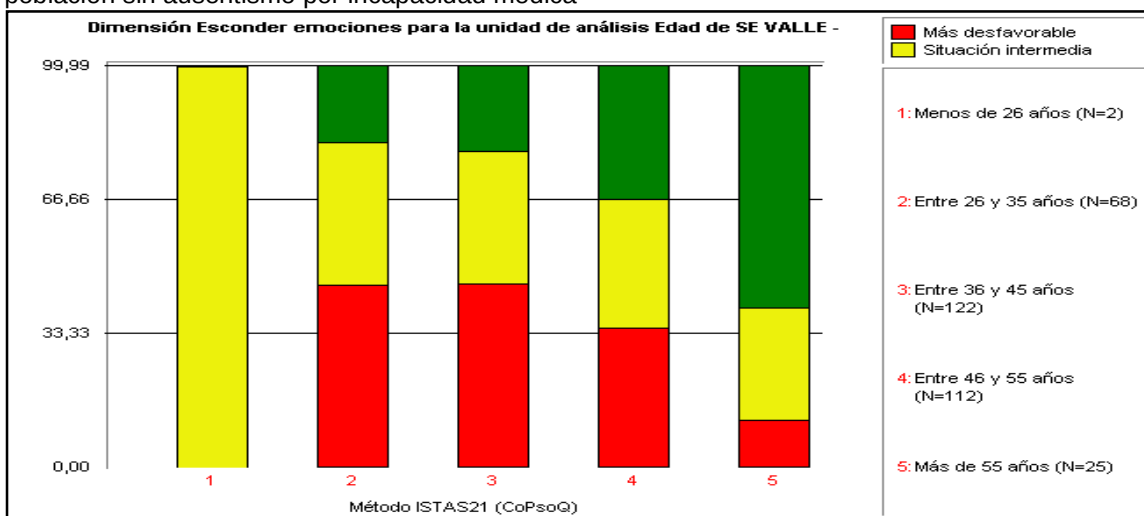
6.4.2.9 Exigencias psicológicas de esconder emociones: De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, las exigencias psicológicas de esconder emociones corresponden al noveno factor en orden de prioridad (39%), evidenciando que los docentes perciben falta de participación, deficiencia en las políticas de gestión del personal y altas exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general.

Gráfica 105. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



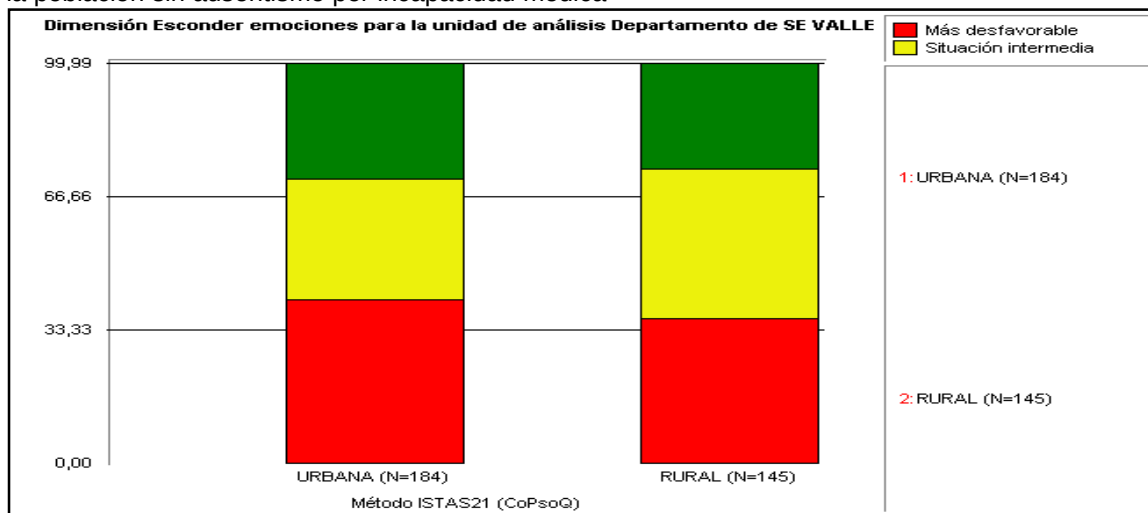
La Gráfica 105 permite establecer que las exigencias psicológicas de esconder emociones se evidencian en el 43% de las profesoras y en el 29% de los hombres que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, quienes deben mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general, y esto genera que se encuentren en la situación más desfavorable para su salud.

Gráfica 106. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



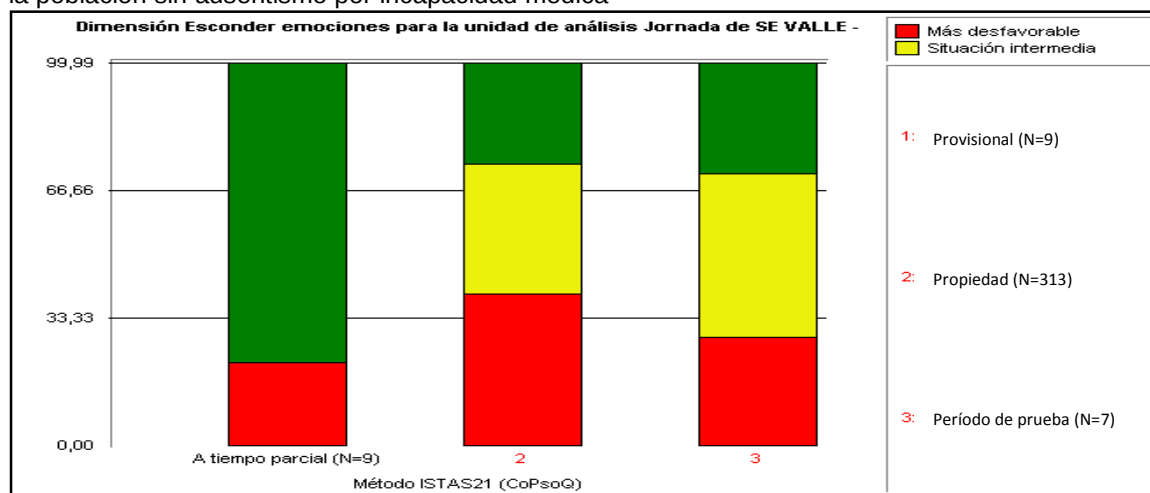
De acuerdo con la Gráfica 106, el 46% de los docentes entre 26-45 años, el 35% de los que tienen entre 36-45 años, y el 12% de los mayores de 55 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general. En el caso de los docentes más jóvenes (<26 años), se observa que el 100% se encuentra en el nivel intermedio lo que genera susceptibilidad a la exposición.

Gráfica 107. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



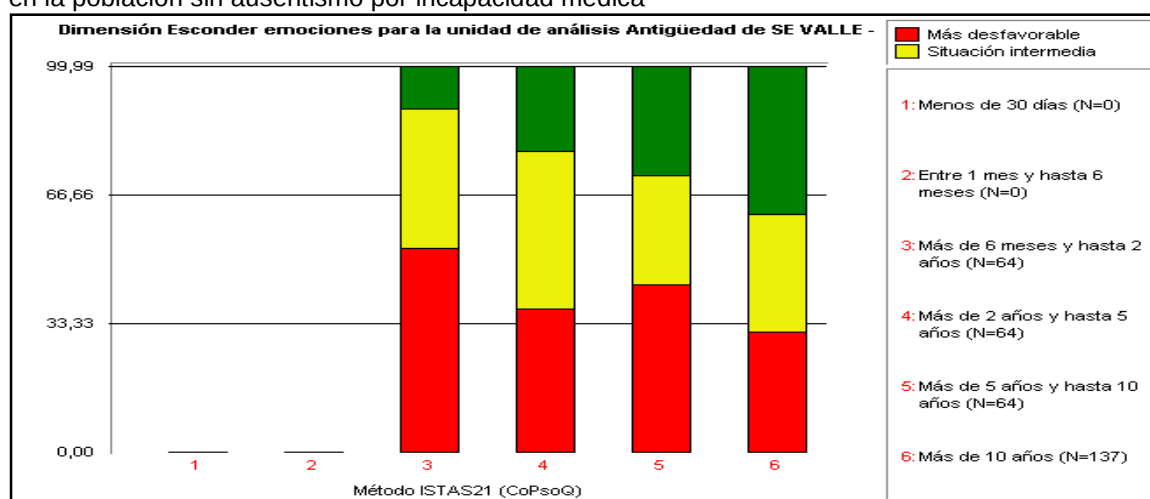
De acuerdo con la Gráfica 107, el 41% de los docentes que trabajan en zona urbana y el 37% de los que trabajan en zona rural y no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general.

Gráfica 108. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



La Gráfica 108 evidencia que el 40% de los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran nombrados en propiedad, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas demandas para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de los estudiantes y de la comunidad educativa en general. Este fenómeno se observa igualmente en el 29% de los docentes en período de prueba y en el 22% de los provisionales.

Gráfica 109. Exigencias psicológicas de esconder emociones en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica

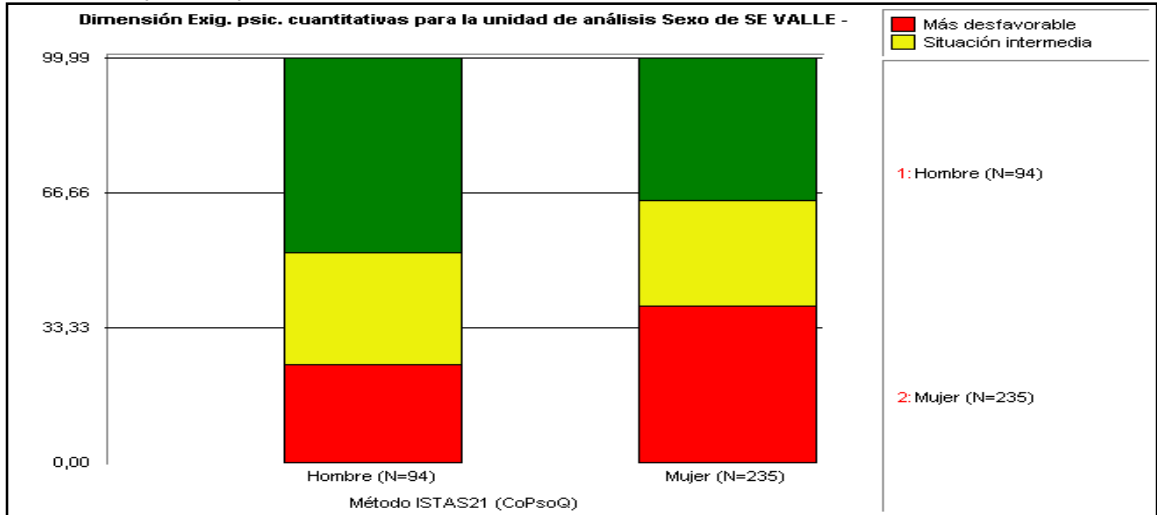


De acuerdo con la Gráfica 109, el 53% de los docentes con menor antigüedad laboral, el 44% de los que han trabajado entre 5-10 años, el 38% de los que llevan entre 2-5 años, y el 32% de los más antiguos, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias para mantener una apariencia neutral frente al comportamiento de los estudiantes y de la comunidad educativa en general.

De acuerdo con lo anterior, los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica y que se encuentran expuestos al factor de riesgo exigencias psicológicas de esconder emociones, se caracterizan principalmente por ser mujeres entre 26-45 años que trabajan en la zona urbana, se encuentran nombrados en propiedad y tienen menor antigüedad laboral, dificultándose el establecimiento de posiciones neutrales frente al comportamiento de sus estudiantes y de la comunidad educativa.

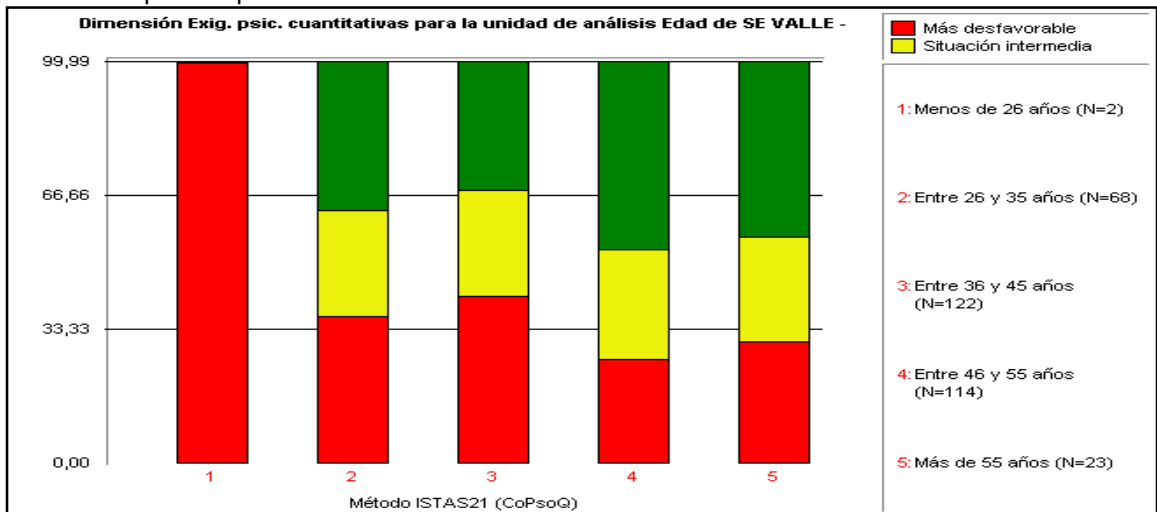
6.4.2.10 Exigencias Psicológicas Cuantitativas: De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica, en el décimo y último lugar se encuentran las exigencias psicológicas cuantitativas (35%) las cuales evidencian que estos docentes perciben tener mucho trabajo y no contar el tiempo suficiente para realizarlo.

Gráfica 110. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el sexo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



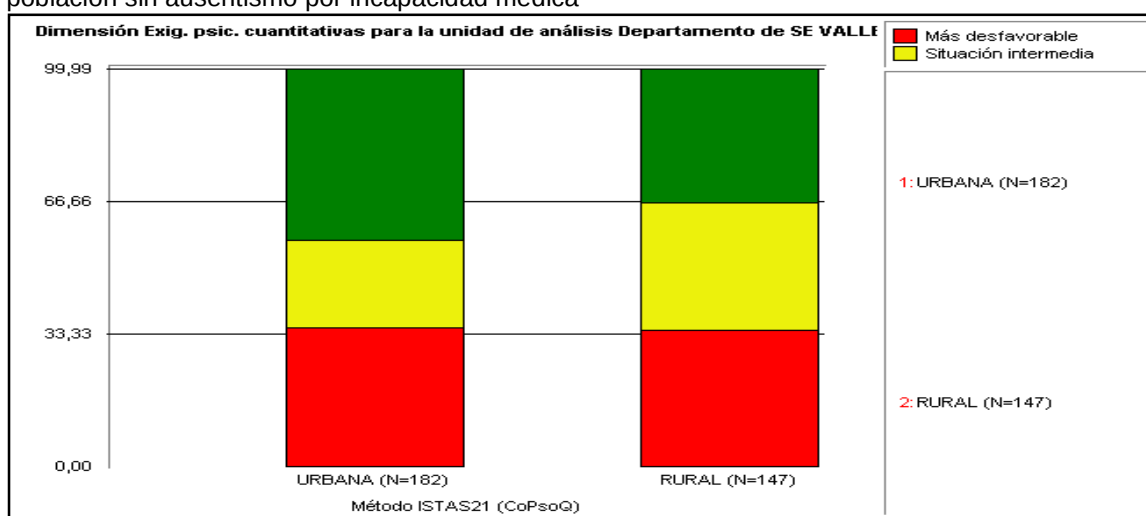
La Gráfica 110 permite evidenciar que el 39% de las maestras y el 24% de los maestros manifestaron tener mayor cantidad de trabajo y menos cantidad de tiempo para realizarlo, por lo que se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con este factor de riesgo.

Gráfica 111. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la edad en la población sin ausentismo por incapacidad médica



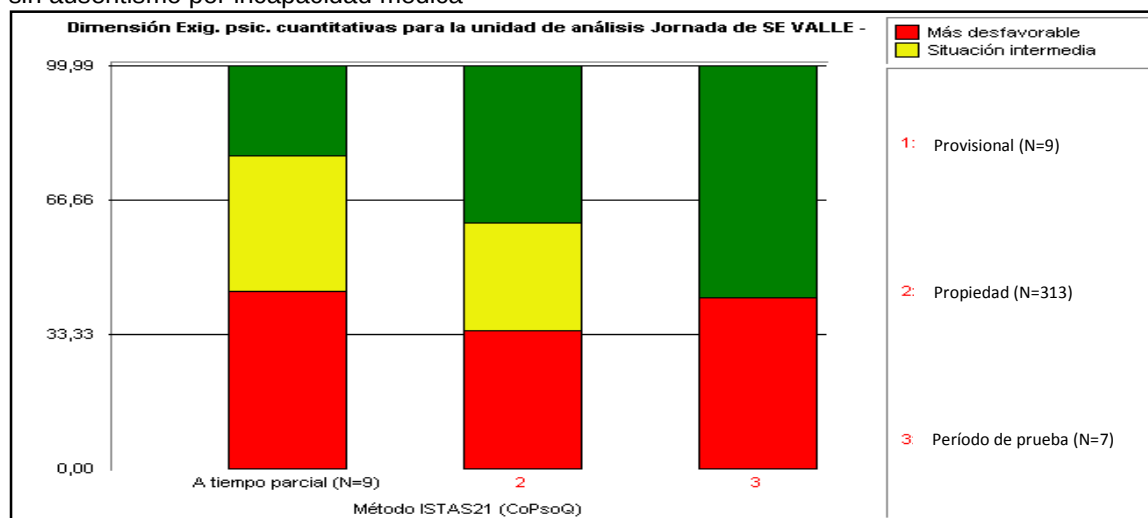
De acuerdo con la Gráfica 111, el 100% de los docentes menores de 26 años, el 42% de los que tienen entre 36-45 años, el 37% de los que tienen entre 26-35 años, el 30% de los mayores de 55 años y el 26% de los que tienen entre 46-55 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al considerar que no cuentan con el tiempo suficiente para dar respuesta a la cantidad de trabajo asignado.

Gráfica 112. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el lugar de trabajo en la población sin ausentismo por incapacidad médica



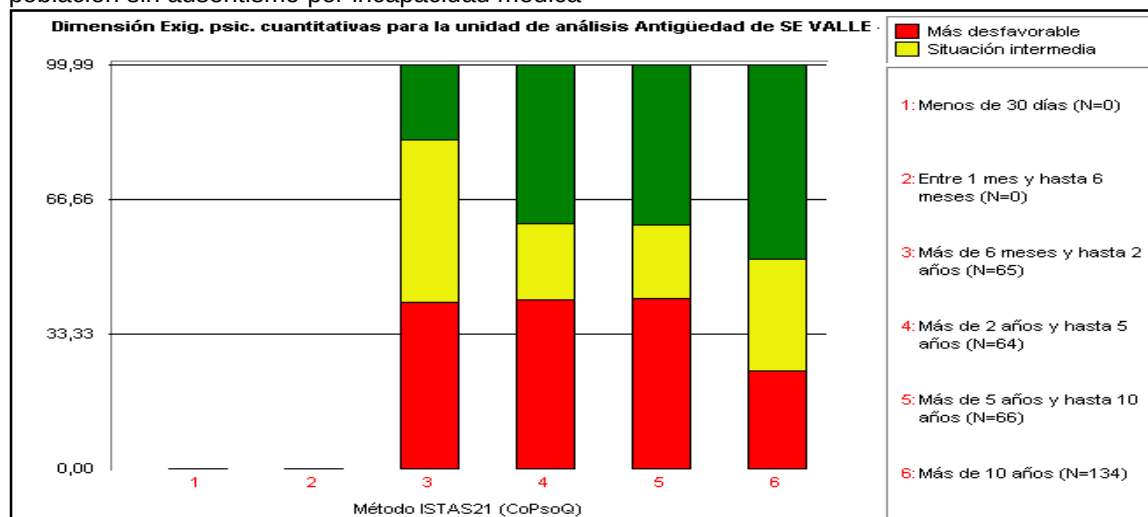
En relación con el lugar de trabajo de los docentes que no se ausentaron por incapacidad médica (Gráfica 112), se observa que el 35% de los que trabajan tanto en zona urbana como rural, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para la salud por las altas exigencias y carga laboral y el poco tiempo para realizarlo. Esto quiere decir que, independientemente del sitio de trabajo, los docentes perciben alta carga laboral y poco tiempo para ejecutarlo.

Gráfica 113. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el vínculo laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 113, el 44% de los docentes provisionales, el 43% de los que se encuentran en período de prueba, y el 34% de los nombrados en propiedad y no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por la alta carga laboral y el poco tiempo para realizarlo.

Gráfica 114. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la antigüedad laboral en la población sin ausentismo por incapacidad médica



De acuerdo con la Gráfica 114, el 42% de los docentes que han trabajado entre 1-10 años para esta Secretaría de Educación, y el 25% de los que han trabajado más de 10 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por la alta carga laboral y el poco tiempo para realizar todo el trabajo.

De acuerdo con los resultados del factor de riesgo exigencias psicológicas cuantitativas en relación con los docentes que no se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica se puede establecer que se caracterizan principalmente por ser mujeres menores de 26 años que trabajan tanto en la zona urbana como en la rural, provisionales y en igual proporción tienen una antigüedad laboral entre 1-10 años, cuya exposición se manifiesta de manera desfavorable para su salud por la alta carga laboral y el poco tiempo para responder por las actividades y responsabilidades asignadas.

## **6.5 CATEGORIZACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DEL CUESTIONARIO ISTAS-21**

Del total de docentes que participaron en el estudio, el 18% (92 en total, 49 sin incapacidad médica y 43 con incapacidad médica) realizaron comentarios en el espacio establecido para este fin en el cuestionario Istas-21 (Anexo 2). A continuación se analizan estos comentarios a través de categorías:

**6.5.1 Falta de incentivos.** Algunos docentes relacionaron sus comentarios con la falta de incentivos y motivación por parte de su empleador, y perciben su labor como una que requiere esfuerzo y sacrificios (económicos, familiares, de tiempo, etc.). Dentro de este aspecto, algunos docentes relacionaron el tema de remuneración económica percibiéndola como baja o mala, con pocas opciones de mejoramiento lo que asocian con tener que trabajar a doble jornada afectando su salud física; igualmente relacionaron la posibilidad de participar en actividades de capacitación que permitan mejorar el ámbito laboral. Algunos también perciben la

labor docente como “limitada a solo lo académico” dejando de lado el aspecto humano y social. Otros incluyen aspectos intra-laborales como: asistencia a jornadas contrarias o extendidas, altos niveles de agresividad por parte de los estudiantes, elevado número de estudiantes por grupo, altos índices de ruido, falta de profesionales de la salud (psicóloga y fonoaudióloga) en la institución educativa para apoyo de los docentes y condiciones locativas y laborales desfavorables para los docentes.

6.5.2 Satisfacción por la labor docente. Algunos docentes ampliaron sus respuestas manifestando sentirse felices y satisfechos con la labor que realizan, especialmente en lo que respecta a la relación docente-estudiante y la influencia que ellos como docentes pueden ejercer en las futuras generaciones. Otros consideran que esta labor les posibilita ampliar sus conocimientos y capacidades profesionales. Un docente manifestó su satisfacción en relación con su sitio de trabajo describiéndolo como “paradisíaco”.

6.5.3 Tipo de vinculación laboral. Algunos docentes relacionaron en sus comentarios el tipo de vinculación laboral y cómo éste influye en “situaciones injustas”, especialmente para los docentes nuevos (Decreto 1278 de 2002) dadas las exigencias que deben cumplir y que difieren sustancialmente de las de los docentes del Régimen anterior (Decreto 2277 de 1979). El tipo de vinculación laboral se encuentra también asociado a la disfuncionalidad en el trabajo en equipo entre los docentes.

6.5.4 Superiores o jefes. Algunos docentes relacionaron dificultades con sus superiores inmediatos y sugirieron la aplicación y realización de estudios como éste con directivos docentes. Mientras algunos consideran que pueden hablar tranquilamente con sus superiores sobre sus problemas pero no en horas laborales, otros refirieron la preocupación de los jefes exclusivamente por lo

laboral, por no tener en cuenta lo humano, y por la falta de su acompañamiento en procesos actuales como las fusiones de las instituciones educativas.

6.5.5 Manifestación de preocupaciones. Algunos docentes utilizaron el espacio de comentarios para manifestar sus preocupaciones; entre ellas: situación de estabilidad laboral, continuidad del régimen de salud y laboral, cambio de jornada laboral por compromisos y responsabilidades familiares establecidas, cambio de lugar de trabajo por el del núcleo familiar.

6.5.6 Insatisfacción con la labor docente. Algunos docentes manifestaron su insatisfacción con la labor realizada, relacionando dicha insatisfacción con el papel desempeñado por los padres de familia quienes en algunas oportunidades se encuentran totalmente alejados de la educación de sus hijos y dejan esta responsabilidad única y exclusivamente al docente; igualmente, las condiciones climáticas, el laborar en zonas de difícil acceso y su distanciamiento con el núcleo familiar, el tipo de metodología de la Institución, la carencia de información y capacitaciones, poca inversión de recursos, hacinamiento, poco apoyo gubernamental, también son relacionadas como insatisfacción por parte de los docentes.

6.5.7 Relación enfermedad y factores de riesgo. Algunos docentes relacionaron su situación de salud actual (“frecuentes migrañas”) con el nivel académico y laboral de la institución educativa en la que labora, o con el número de estudiantes que tiene cada uno bajo su responsabilidad. De esta manera, el nivel de “excelencia”, el número de estudiantes que se maneja, el número de grupos asignados en su sitio de trabajo estaría relacionado con el incremento de trabajo y éste con su situación de salud.

Las categorías descritas anteriormente permiten establecer que los docentes que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica perciben en el ambiente laboral falta de incentivos y motivación por parte de su empleador que causan

insatisfacción<sup>42</sup> evidenciado en la inadecuada remuneración económica, imposibilidad de participación en actividades de capacitación, y exposición a factores de riesgo intralaboral tales como la agresividad de estudiantes, elevado número de estudiantes a cargo, ruido, ausencia de profesionales de apoyo, etc. El aspecto del tipo de vinculación laboral fue tenido en cuenta por los docentes a la hora de ampliar sus respuestas, teniendo en cuenta las exigencias y aspectos diferenciales entre los docentes dependiendo del régimen que les cubra.

Las observaciones también se relacionaron con las dificultades de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica con sus superiores inmediatos, su preocupación por la estabilidad laboral, y continuidad vs. cambios en las condiciones laborales actuales.

El tema de satisfacción vs. insatisfacción laboral<sup>42</sup> también fue tenido en cuenta por los docentes en sus observaciones. La satisfacción marcada por la relación docente-estudiante y la insatisfacción marcada por las condiciones locativas de su sitio de trabajo (zonas de difícil acceso), la separación del docente de su núcleo familiar, el tipo de metodología de la institución, la poca inversión, hacinamiento, entre otras.

Finalmente, se pudo observar que los docentes que se ausentaron por incapacidad médica identificaron factores de riesgo que podrían estar afectando su salud física y mental, tales como el número de estudiantes que manejan en cada grupo y el hacinamiento, aspectos que se encuentran estrechamente relacionados con el incremento del trabajo y el poco tiempo para realizarlo.

## 7. DISCUSIÓN

Al analizar las características socio-demográficas de la población objeto de estudio, se encontró que el promedio de edad del total de la población (n=515) se encuentra en 42,5 años. A este respecto Bautista<sup>19</sup>, quien analiza desde la perspectiva sociológica las implicaciones sociales y ocupacionales del Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto 1278 de 2002) en relación con el anterior estatuto (Decreto 2277 de 1979), establece el promedio de edad de la población docente colombiana entre 37 y 39 años, es decir, aproximadamente entre 3 y 5 años de diferencia con lo encontrado en la población docente de los municipios no certificados del Valle del Cauca, considerándose que en el Valle del Cauca existe aún una representación significativa de docentes mayores de 36 años, pues como se evidenció en el presente estudio, de los docentes entre 26 y 35 años participaron 114 docentes, mientras que de los docentes mayores de 36 años y hasta el rango mayor que fue de 61 años, participaron 401 docentes. Esta alta participación de la población de mayor edad se puede explicar por el incremento de la esperanza de vida en el país, pero también por lo establecido en el Decreto 2277 de 1979 que cubre a los docentes más antiguos toda vez que define el retiro forzoso por edad hasta los 65 años aún posterior a la pensión de jubilación a la que tiene derecho el docente una vez cumplida la edad para tal fin, y de ahí, que el mayor porcentaje (39%) de los docentes que participaron, cuenten con antigüedad laboral superior a 10 años.

En cuanto al sexo, se encontró que la mayoría eran mujeres (64%) y esto concuerda con el análisis realizado por Bautista<sup>19</sup> quien establece que el cuerpo docente de Colombia representa el carácter feminizado de la región.

Con respecto al estrato socioeconómico en el presente estudio, un promedio del 45% de la población proviene de los estratos 2 y 3, y el 39% percibe entre 2-3 salarios mínimos legales vigentes, es decir, aproximadamente más de \$1.000.000

y menos de \$1.800.000, ingresos que se encuentran, de acuerdo con Bautista<sup>19</sup> muy por debajo de los promedios internacionales. Se debe aclarar que al preguntar sobre el estrato socioeconómico al que pertenecía el docente, se hacía referencia al lugar de residencia familiar, independientemente de la residencia requerida por cuestiones de trabajo. Desde esta perspectiva, es importante tener en cuenta que docentes que laboran en municipios distantes tanto de la capital del Departamento (Cali) como de los cascos urbanos, invierten parte de sus recursos en el desplazamiento para reunirse con el núcleo familiar de manera semanal y los ingresos restantes se distribuyen en los gastos familiares, académicos y demás, por lo que resulta coherente el ingreso salarial con respecto al estrato socioeconómico en el que viven los docentes e incluso con respecto a que el 45% refirió tener vivienda propia y el 83% vivir en una vivienda en estado de obra blanca.

Por otro lado, de acuerdo con Bautista<sup>19</sup> en el 2005 ingresaron al ámbito educativo como docentes 10.591 profesionales formados en otras áreas diferentes a la docencia, aspecto que se corrobora con los resultados del presente estudio toda vez que la mayor participación (82%) estuvo representada por profesionales y especialistas. Ahora bien, Bautista<sup>19</sup> refiere que el docente nombrado a través del Decreto 2277 de 1979, tiene derecho al Escalafón docente a través del cual se definen y organizan las remuneraciones salariales, incentivos y mecanismos de promoción para los docentes y directivos; así, el Escalafón docente consta de 14 grados en orden ascendente que clasifican al docente en una escala salarial de acuerdo con el nivel de formación, de ahí que al analizar el nivel educativo de los docentes que participaron en el presente estudio, se encuentre mayoritariamente representado por niveles superiores al normalista.

Por otra parte, se observa que el 90% de los docentes participantes en el presente estudio se encuentran vinculados mediante la modalidad de Nombramiento en Propiedad. De acuerdo con el Decreto 2715 de 2009<sup>38</sup> son nombrados en

propiedad el normalista superior, el tecnólogo en educación, profesional licenciado en educación o profesional con título diferente que haya sido vinculado mediante concurso, superado satisfactoriamente el período de prueba y cumplidos los requisitos previstos en la Ley para dicho fin, características observadas en los niveles de escolaridad de la población participante, aunque el 10% de los que no se encuentran nombrados en propiedad (provisionales y en período de prueba), no contarían aún con el cumplimiento total de los requisitos para dicho fin.

Con respecto a la zona de trabajo, urbana vs. rural, los docentes que participaron en el presente estudio se encuentran concentrados en la zona urbana (56%), tendencia que coincide con lo encontrado por Bautista<sup>19</sup> quien refiere que entre los años 2000 y 2005 el cuerpo docente oficial del país tuvo un crecimiento de alrededor dos puntos (67,5% y 69.6%), concentrándose especialmente en las regiones andina, Caribe y pacífica, siendo una población en general de carácter urbano, pues solo en la región amazónica se presenta un incremento de docente rurales.

Por último, los docentes que participaron en el presente estudio, laboran principalmente en la jornada de la mañana (85%). La jornada laboral de los docentes se encuentra reglamentada por el Decreto 1850 de 2002<sup>39</sup>, en el que se establece que los docentes deben dedicar todo el tiempo de su jornada laboral que es de 8 horas diarias a las funciones propias de su cargo, de las cuales, 6 horas corresponden al cumplimiento de la asignación académica en el establecimiento educativo, y el tiempo restante, 2 horas, dentro o fuera de la institución para actividades propias del cargo establecidas como actividades curriculares complementarias. Sin embargo, este Decreto también establece que las instituciones educativas contarán con jornadas académicas de acuerdo con la necesidad del servicio educativo en la comunidad en la que se encuentre ubicada, de ahí, que si la mayor necesidad del servicio se encuentra estipulada en la jornada de la mañana, la mayor representación de los docentes se encuentre

laborando en dicho horario, aunque algunos de ellos pueden cumplir con horas extras en jornadas complementarias como la tarde, e incluso la noche, tal como se vio reflejado en el 4% de los participantes que refirieron trabajar en doble jornada (mañana-tarde).

Ahora bien, con respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio sobre la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de trabajo en los docentes con y sin ausentismo por incapacidad médica, la descripción de las causas de incapacidad médica y el cruce de los factores de riesgo psicosocial con las unidades de análisis socio-demográficas, se evidencia que esta población se encuentra expuesta a factores de riesgo psicosocial.

La priorización de los factores de riesgo tanto en la población general como en los docentes con y sin incapacidad médica, estableció la presencia de las mismas 10 de las 21 dimensiones psicosociales que puntuaron como factores de riesgo en el análisis de cada grupo individualmente, con diferencia en el orden de priorización (Anexo 5).

Así, se pudo observar que en los resultados de la población general y la que se ausentó por incapacidad médica, los dos primeros lugares de priorización presentan los mismos factores de riesgo (Control en los tiempos de trabajo y Exigencias psicológicas cognitivas), mientras que éstos dos se invierten en el grupo que no se ausentó por incapacidad médica. El tercer y cuarto lugar para la población total y para la población que no se ausentó por incapacidad médica los ocupó las dimensiones de exigencias psicológicas emocionales e inseguridad respectivamente, mientras que para los que se ausentaron por incapacidad médica se invierten estas dos dimensiones.

A partir del quinto nivel de priorización de los factores de riesgo, se observan coincidencias entre la población total y la población que se ausentó por

incapacidad médica en las dimensiones doble presencia ubicada en sexto lugar, estima en el octavo lugar, esconder emociones en noveno lugar y exigencias cuantitativas en decimo lugar; mientras que en la población con ausentismo por incapacidad médica se observa que cuatro dimensiones compartieron el mismo nivel de priorización, esto es, doble presencia y esconder emociones en séptimo lugar y exigencias psicológicas cuantitativas y exigencias psicológicas sensoriales en octavo lugar.

Se evidenció que los docentes de la Secretaría de Educación del Valle que participaron en el presente estudio, no cuentan con margen de autonomía en la toma de decisiones respecto a los tiempos de trabajo y descanso, por lo que no pueden decidir cuándo tomar sus vacaciones o ausentarse por cortos períodos de su lugar de trabajo, aspecto relacionado con las directrices de programación establecidas por el Ministerio de Educación Nacional y la normatividad para la instituciones educativas (Decreto 1850 de 2002<sup>39</sup>) tales como los calendarios académicos de las jornadas académicas y laborales de estudiantes y docentes, razón por la cual, un docente de manera autónoma no puede tomar este tipo de decisiones sino que se realizan, como por ejemplo las vacaciones, de manera colectiva y unificada. Esta falta de autonomía que fue evidenciada principalmente en las docentes provisionales entre 26-45 años y con menos años de antigüedad para el grupo con ausentismo laboral por incapacidad médica, se entiende como la manifestación del proceso de adaptación por parte de la población con estas características, toda vez que se evidenció que a mayor años de antigüedad laboral, los docentes reconocen esta falta de autonomía y se adaptan al ritmo y tiempos de trabajo establecidos unilateralmente por el Ente Nominador.

Las exigencias psicológicas cognitivas constituyeron un factor de riesgo importante para los docentes que participaron, aspecto que resulta coherente con la profesión docente como tal dado que éstas comprenden el manejo de conocimientos y se valoran de acuerdo con las posibilidades de desarrollo de cada

docente para el diseño y contenido de tareas, su nivel de complejidad, variabilidad y el tiempo para realizarlas; su aparición como factor de riesgo permite establecer la manifestación por parte de los docentes de amenaza y su inconformidad por no contar con la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo. Tal como lo establece Bautista<sup>19</sup>, cada vez se exige más a los docentes, especialmente los regidos por el Decreto 1278 de 2002<sup>36</sup>, las evaluaciones de conocimiento y desempeño que posibilitan no solo el acceso a un nombramiento en propiedad sino el mantenerse en la carrera docente.

La inseguridad en el trabajo demostró ser un factor de riesgo con un nivel de desfavorabilidad alto para la salud de los docentes que se ausentaron por incapacidad médica (77%) y para los que no se ausentaron por esa causa (60%), lo que demuestra inseguridad en el empleo, la temporalidad, la sensación de inestabilidad en sus puestos de trabajo, y, la amenaza de empeoramiento en las condiciones de trabajo, siendo mucho más evidente en las docentes más jóvenes, en período de prueba y con menor antigüedad laboral como ellos mismos lo manifestaron a través de sus comentarios (Categorías Tipo de Vinculación Laboral y Manifestación de Preocupaciones). Esto tiene un sustento importante en lo planteado por Bautista<sup>19</sup> sobre la carrera docente y las particularidades actuales para aquellos docentes ingresados en años recientes toda vez que su permanencia y promoción se encuentra condicionada por los resultados en las evaluaciones periódicas que les realizan: para ingreso mediante el concurso docente; para permanencia, evaluaciones de desempeño; y para promoción, evaluaciones de competencias, aspecto que difiere profundamente de lo establecido para los docentes más antiguos a quienes se le define su permanencia como un derecho adquirido y solo se pierde al cumplir la edad establecida para el retiro forzoso (65 años). Bautista lo expresa de la siguiente manera: *“En Colombia, los docentes oficiales actualmente perciben diferentes condiciones de “estabilidad” de acuerdo con cada una de las reglamentaciones. El grueso del cuerpo de profesores, regido por el Decreto 2277, desempeña su oficio*

*con una mayor “estabilidad” de la que pueden esperar los docentes “nuevos” en los próximos años, en el sentido que la permanencia de la nueva generación en el cargo va a depender de los resultados de su desempeño”<sup>19</sup>.*

Los resultados permiten igualmente establecer que uno de los factores de riesgo relevantes en la población docente participante lo constituye las exigencias para no involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en una profesión como la de la docencia, en la que se presta el servicio a estudiantes en los que se pretende inducir cambios, y se realizan transferencias de sentimientos y emociones constantemente; puede ser un equilibrio muy complicado de manejar para los docentes, al tratar de no involucrarse en la situación de sus estudiantes y de no confundir los sentimientos con lo estrictamente laboral y académico, aspecto que como demuestran Rabadá et al<sup>8</sup>, constituye uno de los elementos en la multifactorialidad de las causas de enfermarse un docente por razones de trabajo.

El conflicto del rol docente, es decir, todas aquellas exigencias percibidas como contradictorias y que pueden suponer conflictos de carácter profesional y ético, se manifestó como un factor de riesgo igualmente importante que genera desfavorabilidad para la salud de los docentes participantes, prioritariamente los docentes hombres más jóvenes con menor antigüedad laboral, evidenciando la posibilidad de que dichas exigencias entren en conflicto con las normas y valores personales. Esta ambigüedad de rol en el trabajo ha sido considerada como una fuente importante de estrés, y ha sido relacionada con mayor tensión y descontento en el trabajo, baja autoestima, ansiedad y algunos síntomas somáticos de depresión<sup>11</sup>. Nuevamente se observa la desigualdad percibida por parte de los docentes más jóvenes que pertenecen al nuevo estatuto docente, frente a las ventajas de los docentes con mayor antigüedad laboral y que les cubre el antiguo régimen docente<sup>19</sup>.

La dimensión Estima que igualmente puntuó como factor de riesgo en la población docente de los Municipios no Certificados del Valle participantes en el presente estudio, evidencia la percepción de carencia de respeto, reconocimiento y trato justo que se les debiera dar por el esfuerzo invertido en su trabajo. Se evidenció en los docentes más jóvenes tanto hombres como mujeres, en período de prueba, precisamente los docentes del 1278 para quienes las expectativas de promoción, seguridad y estabilidad en el empleo se encuentran supeditadas a los resultados en sus evaluaciones de desempeño y de competencias<sup>19</sup>. Aquí resulta muy importante el modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrits<sup>28</sup>, toda vez que la percepción del docente de no recompensa ni de compensación de su trabajo, pero si un elevado esfuerzo físico y mental para realizar su función, representa una situación de mayor riesgo para su salud con efectos negativos a largo plazo.

Las exigencias para responder de manera simultánea las demandas de la vida laboral y del trabajo doméstico-familiar (doble presencia), se constituyó igualmente como un factor de riesgo cuya presencia se evidenció principalmente en el grupo de docentes mujeres entre los 26 y 45 años con menor antigüedad laboral, quienes se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico; aún cuando los hombres manifiestan preocupación por algunas situaciones domésticas, éstas no les afectan de tal manera que sea comparable con la condición de la población femenina. Gómez<sup>11</sup> considera esta doble presencia como una “doble jornada laboral” en la que las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar) son asumidos cotidianamente de manera sincrónica y para la población estudiada por él (vendedores ambulantes) la organización del trabajo productivo y el familiar no es desfavorable y hay compatibilidad en ambos, pues los vendedores ambulantes logran un margen de autonomía sobre la ordenación de su tiempo; sin embargo, en la población docente participante se constituyó en un factor de riesgo que desfavorece la salud de los docentes, pues, dado que no cuentan con autonomía en la disposición de su tiempo, no se logra la compatibilidad entre los dos y por el contrario, destinan

gran cantidad de tiempo a su trabajo, en el horario laboral hay poco tiempo para el descanso, y su trabajo presenta efectos tales como invadir el espacio doméstico tal como lo demuestra el estudio realizado por la UNESCO en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe<sup>4</sup>.

Igualmente se encontró como factor de riesgo en los docentes participantes, las altas exigencias psicológicas de esconder emociones, manifestadas en la exigencia de mantener frente a sus estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general, una apariencia neutral independientemente del comportamiento de estos actores. Este es un factor de riesgo estrechamente relacionado con las exigencias psicológicas emocionales por la demanda para no involucrarse en situaciones de índole emocional y personal aún cuando la labor docente puede implicar un acercamiento a una comunidad de estudiantes con la intención de crear no solo conocimiento sino formación como seres humanos. Este factor de riesgo se presentó de manera general en los docentes nombrados en Propiedad, aspecto que puede estar relacionado con la estabilidad laboral que genera investimento y empoderamiento del rol docente, y acompañamiento secuencial en el tiempo del proceso educativo (no solo académico sino de formación) de los estudiantes por lo que la transferencia de sentimientos y emociones es mucho más evidente.

Las exigencias psicológicas cuantitativas a través de las cuales se establece la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo se evidenció como factor de riesgo para los docentes participantes, cuyo nivel más desfavorable para la salud se encuentra en las mujeres menores de 26 años, tanto de zona rural como urbana, provisionales y en periodo de prueba, quienes perciben una gran cantidad de trabajo que supera el tiempo asignado para realizarlo; por tanto, la dimensión se configura como un factor de riesgo alto para la salud de estas docentes, y más si se tiene en cuenta su exposición al factor de

riesgo doble presencia, relación que permite establecer una alta exposición y desfavorabilidad para su salud física y mental.

Por otra parte, las exigencias psicológicas sensoriales, esto es, las altas exigencias de concentración, atención constante, precisión y detalle, también forman parte de los factores de riesgo que exponen la salud de los docentes de manera desfavorable. Resulta interesante que esta dimensión se presente de manera importante en las docentes mujeres que se ausentaron de su trabajo por incapacidad médica, mayores de 55 años, nombradas en propiedad y con mayor antigüedad laboral, para quienes estas exigencias que involucran en la actualidad el uso de tecnología, pueden resultar altas teniendo en cuenta su formación en la escuela tradicional, pues aunque para los docentes 2277 la carrera docente no posee ningún tipo de mecanismo de evaluación que pueda valorar el ejercicio pedagógico del maestro y su nivel de formación con relación a las necesidades de los estudiantes, si requiere de actualizaciones y niveles académicos adicionales para lograr los altos niveles del escalafón que le proporcionan incrementos de orden económico<sup>19</sup>. De igual manera, los diferentes enfoques y orientaciones que ha tomado la enseñanza en el país, exige al cuerpo docente actualizarse para poder brindar una educación acorde con las necesidades y exigencias de los estándares nacionales como el ICFES e internacionales como el PISA (Programa internacional para la evaluación de estudiantes implementado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), o el TERCE (Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo 2013, organizado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación).

Las características de la prevalencia de los factores de riesgo psicosociales de trabajo identificados en los docentes de la Secretaría de Educación del Valle que participaron, establecen altos niveles de desfavorabilidad para su salud, tal como lo demuestran diferentes autores en sus respectivos estudios (Quinteros<sup>2</sup>, Villalobos<sup>10</sup>, Moncada et al<sup>17</sup>) al considerar que el riesgo psicosocial produce altos

niveles de desgaste físico, emocional y cognitivo, manifestado en mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos que pueden ser precursores de diversas enfermedades.

Los resultados del presente estudio evidencian la exposición a los mismos 10 factores de riesgo psicosocial de trabajo de los docentes de las instituciones educativas del sector público de los municipios no certificados del Valle: Control en los tiempos de trabajo, exigencias psicológicas cognitivas, inseguridad, exigencias psicológicas emocionales, conflicto del rol, estima, doble presencia, esconder emociones, exigencias psicológicas cuantitativas y exigencias psicológicas sensoriales. Toda la población evaluada se encuentra expuesta a estos factores de riesgo lo que amerita una intervención inmediata sobre ellos orientada a minimizar sus efectos negativos que se están manifestando a través de las patologías diagnosticadas y que generan incapacidad médica, y puedan llegar a causar daño permanente en su salud.

Sin lugar a dudas, el ausentismo laboral por causa médica en la población docente que participó en el presente estudio, se considera un fenómeno multifactorial<sup>2</sup> en el que se observa la intervención de las condiciones individuales, extra-laborales e intra-laborales, que al ser percibidas por los docentes como inapropiadas, se convierten en factores de riesgo psicosocial y pueden afectar negativamente la salud (Rabadá et al<sup>8</sup>, Días Granados et al<sup>23</sup>). Sin embargo, resulta muy importante en este aspecto, la intervención del personal médico que atiende a dicha población en relación con el acto médico a la hora de establecer un diagnóstico pertinente y su origen, toda vez que se observó que al agrupar por sistemas o grupos los diagnósticos de las incapacidades médicas de los docentes que se ausentaron por esta causa, el 20,3% de éstos corresponden al grupo “No clasificados en otra parte” el cual puede resultar inespecífico al abarcar gran cantidad de diagnósticos, y el 100% corresponden a enfermedades de origen común.

Los componentes que caracterizan las causas de incapacidad médica en la población docente de la Secretaría de Educación del Valle, evidencian lo lesivo de los factores de riesgo a los que se encuentra expuesta la población docente participante<sup>10</sup>, pues cuentan con características importantes como duración o tiempo de exposición mayor a 1 año que es el tiempo mínimo que debía tener como antigüedad en el cargo los participantes, e intensidad alta pues 10 de los 21 factores psicosociales puntuaron como factor de riesgo para desfavorecer o producir efectos negativos en la salud y bienestar de los docentes.

En relación con el estrés, a través del cual se manifiestan los factores de riesgo psicosocial<sup>2</sup>, se observó en la población docente participante en los tres niveles: síntomas somáticos, síntomas cognitivos y síntomas conductuales de estrés. A nivel somático, se estableció que las patologías que generaron ausentismo por incapacidad médica, se caracterizan por ser diagnósticos que afectan diferentes sistemas, principalmente el nervioso, respiratorio, osteomuscular y mental, algunos de éstos congruentes con lo encontrado por el FETE-UGT en el 2006; son diagnósticos que generan incapacidades generales y en su gran mayoría (76%) de corta duración (de 1 a 3 días), por lo que se consideran enfermedades agudas<sup>10</sup>. A nivel cognitivo se logró identificar en la población docente problemas para concentrarse, tomar decisiones y pensar de manera clara frente a situaciones sociales, laborales y familiares; de acuerdo con los resultados se evidencia que los docentes presentan perturbaciones a nivel cognitivo en funciones como la memoria, el pensamiento y la atención, que pueden verse afectados por las altas exigencias cognitivas propias de su labor docente, labor que involucra de manera permanente el intelecto y las funciones superiores para su producción y/o transmisión de conocimiento. A nivel conductual, la relación se manifestó específicamente con los conflictos de rol y con las exigencias de tener que esconder las emociones y sentimientos en un contexto de interacción con seres humanos en los que pretenden generar conductas socialmente aceptables y que

en muchos casos, pertenecen a comunidades socialmente vulnerables lo que puede acortar la brecha entre lo laboral y lo personal.

Finalmente, los resultados cuantitativos y las manifestaciones ampliadas de los docentes participantes permiten establecer que a pesar de todos los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos, y a pesar de toda la problemática y complejidad de la profesión docente, los docentes se encuentran satisfechos con su labor teniendo en cuenta el rol que logran desempeñar con los estudiantes y las posibilidades de ampliación de sus conocimientos a partir de la función realizada.

## 8. CONCLUSIONES

- Los docentes de las instituciones educativas del sector público de los municipios no certificados del Valle del Cauca se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosociales de trabajo, cuya priorización permitió establecer 10 de las 21 dimensiones psicosociales como factores de riesgo con alguna variabilidad en el orden de prioridad para la población total, la población con ausentismo por incapacidad médica y la población que no se ausentó de su trabajo por esta causa.
- La prevalencia de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes de las instituciones educativas del sector público de los municipios no certificados del Valle del Cauca permitió establecer que los docentes:
  - No cuentan con margen de autonomía en la toma de decisiones respecto a los tiempos de trabajo y descanso, esto propiciado por los calendarios académicos establecidos en el nivel central de la administración de la educación (Ministerio de Educación, Secretarías de Educación).
  - Se encuentran expuestos a altas exigencias cognitivas por la gran cantidad de conocimientos requeridos, su actualización permanente, el diseño y contenido de las tareas, el tiempo para realizarlas, las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalle que genera fatiga mental, y en la caso de los docentes menos antiguos y cubiertos por el Decreto 1278, por las exigencias de evaluación constante sobre su desempeño y competencia para realizar la función docente.
  - Se encuentran expuestos a altas exigencias para no involucrarse en situaciones emocionales y mantener una posición neutral frente a los

actores de la comunidad educativa. Estas exigencias se consideran altas teniendo en cuenta que la labor docente puede conllevar en sí la transferencia de sentimientos y emociones con los receptores de la actividad realizada por los docentes.

- Que los docentes se sienten inseguros en su puesto de trabajo y manifiestan una sensación de inestabilidad, especialmente los más jóvenes y en período de prueba, cuando su permanencia y promoción se encuentran condicionadas por los resultados en las evaluaciones periódicas a las que se ven sometidos, mientras los docentes más antiguos gozan del privilegio de permanencia no condicionado a estos factores.
- Los docentes más jóvenes manifiestan conflictos de rol por exigencias que entran en contradicción con las normas y valores personales, en la mayoría de los casos por no estar de acuerdo con la manera como se hacen las cosas y las directrices impartidas.
- Las docentes mujeres se encuentran expuestas de manera prioritaria a altas exigencias para responder por su actividad laboral y por la actividad doméstica y familiar de manera simultánea y sincrónica.
- Los docentes perciben vulnerada su estima por carencia de respeto, reconocimiento y trato justo teniendo en cuenta el esfuerzo que invierten en su labor realizada diariamente. Las expectativas de promoción, seguridad y estabilidad laboral se ve vulnerada por el tipo de régimen que cubre su contratación.
- Se encuentran expuestos a alta carga de trabajo teniendo en cuenta que son responsables de gran cantidad de trabajo pero no cuentan con el tiempo necesario para realizarlo.

- Los factores de riesgo psicosociales de trabajo identificados en la población objeto de estudio, desencadenan niveles de estrés que se manifiestan principalmente a nivel somático a través de patologías que afectan diferentes sistemas del organismo, incluyendo el nervioso, respiratorio, osteomuscular y mental; en el nivel cognitivo por las altas exigencias de estas funciones superiores tales como la atención, la memoria, el pensamiento, etc., por las características propias de la profesión docente pues su rol se encuentra orientada a funciones de tipo abstracto e intelectual y no operativo; y en el nivel conductual por los comportamientos, actitudes y acciones que toman para poder cumplir y mantenerse en el rol objetivo de su labor.
- Los factores de riesgo identificados en la población docente participante, establecen altos niveles de desfavorabilidad para su salud, los cuales se puede evidenciar de diversas maneras, una de ellas el ausentismo por incapacidad médica, por lo que se requiere, además de una intervención inmediata para prevenir daños permanentes, una adecuada intervención de los profesionales de la salud en relación con los diagnósticos establecidos y su origen.
- A pesar de los hallazgos, los docentes se encuentran satisfechos con su profesión, especialmente en relación con la labor social, educativa y de formación que desarrollan con sus estudiantes.
- Se resalta dentro de este estudio la importancia del Enfoque Mixto; por un lado, el aporte del análisis cuantitativo para lograr establecer la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial de la población estudiada, y por otro lado, la aplicación de la técnica del análisis documental en profundidad de la metodología cualitativa, a través de la cual, se logró analizar y profundizar en las causas de ausentismo por incapacidad médica y en cada uno de los Factores de Riesgo Psicosocial de trabajo que se identificaron.

## 9. RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta la importancia del rol docente, se considera indispensable que esta población sea objeto de cuidado, atención y prevención por parte del Estado Nacional en sus diferentes niveles, no solo impartiendo las políticas y directrices para la prestación de los servicios de salud, sino para implementar políticas y directrices de promoción y prevención a nivel psicosocial, para lo cual se requiere que el Ministerio de Educación Nacional analice a fondo, las diferencias, las ventajas y desventajas a las que se encuentran expuestos los docentes dependiendo del régimen al que pertenecen.
- Implementar dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SGSST) de la Secretaría de Educación Departamental del Valle, un programa de intervención de los factores de riesgo psicosocial de trabajo identificados en el presente estudio, a los que se encuentran expuestos los docentes que laboran en los municipios no certificados del Valle del Cauca, en el que se involucre a los superiores jerárquicos de la Secretaría de Educación Departamental del Valle, a todos los docentes y los directivos docentes.
- Que la Secretaría de Educación Departamental del Valle, a través de sus Directivos Docentes, brinden a los docentes espacios de mayor participación en relación con el establecimiento de los procesos institucionales, incluyendo la asignación de la carga académica y de horarios laborales.
- Brindar a través de los programas de salud ocupacional (ahora SGSST) del prestador de los servicios de salud y bienestar social de la Secretaría de Educación Departamental del valle, capacitaciones a los docentes en relación con el manejo y adquisición de herramientas de afrontamiento frente al estrés y el fortalecimiento en el manejo de la comunidad educativa en general,

especialmente, en relación con los compañeros (manejo de relaciones laborales), estudiantes (manejo de adolescentes) y padres de familia.

- Realizar por parte de la Secretaría de Educación Departamental del Valle, un plan estratégico para elevar el nivel y categoría del docente mediante procesos comunicacionales de reconocimiento de la labor docente y se proporcionen compensaciones adicionales más allá de lo económico.
- Se recomienda capacitar a los Directivos Docentes (Rectores, Coordinadores, Jefes de Núcleo, etc.) en el manejo del talento humano a su cargo, con énfasis en las formas de mandos, manejo de relaciones laborales y resolución de conflictos.
- Fortalecer los programas de salud ocupacional (ahora Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y bienestar social de la población docente de los Municipios no Certificados del Valle del Cauca, generando por parte de la Secretaría de Educación las autorizaciones requeridas para llevar actividades de promoción y prevención a los docentes en sus sitios de trabajo, y por parte del Prestador del servicio de salud el cumplimiento de los cronogramas establecidos y su continuidad.
- Capacitar a los docentes en el manejo de las herramientas tecnológicas necesarias para dar cumplimiento a los requerimientos institucionales y que los Directivos Docentes establezcan criterios para generar ambientes laborales y condiciones locativas confortables para un óptimo acople durante la jornada de trabajo de los docentes.

- Que de acuerdo con el Artículo 21 de la Ley 1562 de 2012, el Gobierno Nacional diseñe, publique y establezca el protocolo de manejo de la tabla de enfermedades laborales propia de los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio teniendo en cuenta su especificidad, con el fin de definir desde la consulta médica el origen de las patologías que padecen y se refleje en las incapacidades médicas y su análisis estadístico.
- Que el Prestador de los servicios de salud de los docentes revise la pertinencia de los diagnósticos “No clasificados en otra parte”, con el fin de establecer estrategias con el personal médico para determinar diagnósticos más precisos.
- Acorde con la Resolución 2646 de 2008 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443 de 2014), realizar el diagnóstico general de los Factores de Riesgo Psicosocial de Trabajo en toda la población de docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Valle del Cauca, que cubra las diferentes Secretarías de Educación Certificadas en cada uno de los Municipios y lugares de trabajo.
- Establecer un cronograma de evaluación y seguimiento periódico de los factores de riesgo psicosocial de trabajo de los docentes de la Secretaría de Educación Departamental del Valle, a través del cual se evalúen los controles implementados y se establezcan actividades orientadas hacia la creación y/o fortalecimiento de ambientes laborales saludables acorde con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ente Nominador.
- Dar continuidad a esta investigación en la población del Magisterio, profundizando en la asociación entre los factores de riesgo psicosocial de trabajo y el ausentismo laboral por incapacidad médica.

## BIBLIOGRAFIA

1. Comité Mixto OIT-OMS, 9ª Reunión, 1984, p.3.
2. Quinteros, C. El Ausentismo Docente en Enseñanza Secundaria. UDELAR. Chile, 2007.
3. Halsey, Rogers F. y Nazmul Chaudhu. Cómo lograr que los maestros y médicos acudan a su trabajo en países en vía de desarrollo, 2006. En <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/126> Colombia: Los estatutos docentes ANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:20863481~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html.
4. UNESCO. Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudios de Casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. 2005. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO. Santiago de Chile. URL disponible en: [www.unesco.cl](http://www.unesco.cl)
5. Gimeno, D., Marko, D., Martínez, J.M. Relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales Laborales y la Ausencia por Razones de Salud: Motivos Laborales y no Laborales en España. Arch Prev Riesgos Labor, 2003; 6(3):139-145.
6. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de Julio 17 de 2008. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Bogotá, Colombia.
7. Bolaños, M.A. La Prevención de Riesgos Laborales en la Docencia. I+E, 2006; (27):1-8.

8. Rabadá, I., Artazcoz, L. Identificación de los Factores de Riesgo Laboral en Docentes: Un Estudio Delphi. Arch Prev Riesgos Labor 2002; 5(2):53-61.
9. Puentes, A., Hernández, V., y Sánchez, N. Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes de Básica Primaria de Tunja. Perspectiva, 2008; 14(1):16-34.
10. Villalobos, G.H. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Cienc Trab, 2004; 6(14):197-201.
11. Gómez, H. Factores de riesgo psicosocial de tipo laboral que se presenta en los comerciantes del sector informal del centro histórico del Municipio de Candelaria, Valle. 2005; Cali, Colombia.
12. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT). 2002; España.
13. FETE-UGT. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza. Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT: Madrid. 2006.
14. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud Y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Informe Final. 2007. Bogotá.
15. Ministerio de Trabajo. Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos. Informe ejecutivo. 2013. Bogotá.
16. Gómez, V. Factores Psicosociales del Trabajo y su Relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: Un estudio con Maestros Escolares en Bogotá, Colombia. Cienc Trab, 2008; 10(30):132-137.

17. Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T.S. Método ISTAS-21 (CoPsoQ). Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. 2002. Paralelo Edición S.A. P.1-182.
18. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. 1 Edición. 2010. Barcelona, España.
19. Bautista, M. La profesionalización docente en Colombia. Revista Colombiana de Sociología, 2009; 32(2):111-131.
20. Congreso de Colombia. Acto legislativo 01 de 2001, artículos 151, 288, 356 y 357. Bogotá, Colombia.
21. Congreso de Colombia. Ley 715 de 2001. Bogotá, Colombia.
22. Congreso de Colombia. Ley 91 de 1989, Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Colombia.
23. Díaz Granados, S., González, C., y Jaramillo, R. Aproximación a las Problemáticas Psicosociales y a los Saberes y Habilidades de los Docentes del Distrito. rev.estud.soc, 2006; 23:45-55.
24. Cornejo, R. Condiciones de Trabajo y Bienestar/Malestar Docente en Profesores de Enseñanza Media de Santiago de Chile. Educ. Soc, 2009; 30(107):409-426.
25. Ministerio de la Protección Social. Guía Técnica para el Análisis de Exposición a Factores de Riesgo Ocupacional. En el Proceso de Evaluación para la

Calificación de Origen de la Enfermedad Profesional. 2009. Bogotá, Colombia.

26. Serra, J. Los Factores Psicosociales como Nuevos Riesgos Emergentes en el Contexto de un Mundo Globalizado. Comunicación oral presentada en el XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. 22 de Septiembre de 2005; Florida, EEUU.
27. Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Admin Sci Q*, 1979; 24:285-308.
28. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *J Occup Psychol* 1996; 1: 27-41.
29. Johnson, J.V., Hall, E.M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 1988; 78: 1336-1342.
30. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (OIT). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm. 56. 9ª Reunión, 1984.
31. Villalobos G. H. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. 1997. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Colombia.
32. Galdeano, H., Godoy, P., Cruz, I. Factores de Riesgo Psicosocial en Profesores de Educación Secundaria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 2007; 10(4):174-180.

33. Díaz, M.V. La Relación entre la Satisfacción Laboral y el Ausentismo del Docente del Colegio Capouilliez. Informe final de tesis. 2006. Guatemala.
34. Ministerio de Educación Nacional. Guía para diseño del programa de bienestar laboral sector docente. 2009. Bogotá, Colombia.
35. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 2277 de 1979. Estatuto docente. Bogotá, Colombia.
36. Ministerio de Educación Nacional. Decreto Ley 1278 de 2002. Estatuto de profesionalización docente. Bogotá, Colombia.
37. Bautista, Marcela. La profesionalización docente en Colombia. 2009; 32:111-131.
38. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 2715 de 2009. Bogotá, Colombia.
39. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1850 de 2002. Bogotá, Colombia.
40. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. V Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo en España. 2003, España.
41. Alfonzo, I. Técnicas de investigación bibliográfica. 1995; Caracas: Contexto Ediciones.
42. Herzberg, F. One More Time, How Do You Motivate Employees? 1987; Harvard Business Review. 87507; 6-16.

## **ANEXO 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO**



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL



### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN**

De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 Artículos 14, 15 y 16, a continuación se establece el siguiente acuerdo de participación en una investigación no experimental:

La presente investigación, que se encuentra registrada ante el Comité de Ética de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle con el Número 01-011, se trata de un estudio académico en el que no se realizarán experimentos, y se titula: “Factor de Riesgo Psicosocial y Ausentismo Laboral por Incapacidad Médica en Docentes de Instituciones Educativas del Sector Público de Municipios no Certificados del Valle” el cual consiste en aplicar un instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial a 356 docentes que trabajan en Instituciones Educativas del Sector Público de los Municipios no certificados del Valle para establecer, como objetivo principal, si existe o no relación entre las condiciones psicosociales del trabajo y el ausentismo laboral por incapacidad médica.

Se me ha informado que el tiempo de mi participación en el presente estudio es de 30 a 45 minutos, tiempo en el que contestaré el Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España, 2002), y mi responsabilidad consiste en responder la totalidad de las preguntas siendo claro, abierto y espontáneo.

Certifico que se me ha informado que para la presente investigación no estaré expuesto a riesgos que puedan causar daño físico, psicológico, social, legal o de otro tipo, y que las respuestas que emitiré en el cuestionario cuentan con garantía de total confidencialidad al no revelar mi nombre, ni características o situaciones comprometedoras que posibiliten mi identificación. Se me ha dado seguridad que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que se hagan de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Se me ha dado a conocer que la información recolectada tendrá una finalidad académica y que al participar en este estudio no recibiré compensación económica como tampoco incurriré en ningún tipo de gasto o costo; pero recibiré un beneficio colectivo en la medida en que los resultados permitan la realización de futuras intervenciones para la creación de ambientes de trabajo saludables en la población docente.

También se me ha informado que mi participación en la presente investigación es de carácter voluntario y tendré la libertad de retirarme en el momento que lo desee. Se me proporcionará información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque pueda cambiar de parecer con respecto a mi permanencia en el mismo.

Certifico que por el presente documento acepto participar en esta investigación para lo cual se firma en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.  
Nota: Se me entrega copia de este documento.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Firma Investigadora responsable

Por medio de mi firma certifico que fui testigo de la socialización del presente documento al participante de la investigación por parte de la investigadora principal.

\_\_\_\_\_  
Firma Testigo

\_\_\_\_\_  
Firma Testigo

Acepto que la información o datos aquí recolectados puedan ser usados en futuras investigaciones.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

Para cualquier información, favor comunicarse con los números telefónicos a continuación: JAQUELINE CRISTANCHO P. (Investigadora Principal): 311-3894162, (2)5134101 Ext. 111 o 139. HERNÁN GÓMEZ (Director del Proyecto): 315-5775652. COMITÉ DE ÉTICA DE LA FACTULRA DE SALUD DE LA UNIVESIDAD DEL VALLE: (2)5185677.

## ANEXO 2 CUESTIONARIO ISTAS-21

### Instrucciones

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación** (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca*"). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. En la última página tienes un espacio para aportar cualquier comentario que quieras realizar respecto a este cuestionario y tus condiciones de trabajo. **Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **La Institución Educativa del Sector Público en la que trabajas actualmente**.

Forma de recogida del cuestionario: **Una vez contestado, introduce el cuestionario en la urna ubicada en tu sección dentro de un sobre cerrado. La recogida de la información se realizará hoy mismo.**

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se llevará a cabo por personal experto y capacitado. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a Jaqueline Cristancho Pulido (311-3894162) o al Dr. Álvaro Zuluaga (311-6173831).

**Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.**

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**



### DATOS PERSONALES / FAMILIARES

1. Estrato socioeconómico \_\_\_\_
2. Estado civil: Soltero (a) \_\_\_\_ Casado (a) \_\_\_\_ Unión libre \_\_\_\_ Divorciado (a) \_\_\_\_ Viudo (a) \_\_\_\_
3. No. de hijos que dependen económicamente de usted: 1 \_\_\_\_ 2 \_\_\_\_ 3 \_\_\_\_ Más de 3 \_\_\_\_
4. Otras personas a cargo: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_
5. ¿Presenta otra fuente de ingresos para su hogar? Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_
6. Su vivienda es: Propia \_\_\_\_ Alquilada \_\_\_\_ Familiar \_\_\_\_
7. Estado de la vivienda: En obra blanca \_\_\_\_ En obra gris \_\_\_\_ En obra negra \_\_\_\_

### DATOS ACADÉMICOS / LABORALES

8. Escolaridad: Profesional \_\_\_\_ Universitario \_\_\_\_ Título \_\_\_\_\_  
Postgrado: Especialización \_\_\_\_ Maestría \_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_ Título \_\_\_\_\_  
Actualizaciones: \_\_\_\_\_
9. Tipo de vinculación laboral: Ampliación de cobertura \_\_\_\_ Nombramiento en provisionalidad \_\_\_\_  
Nombramiento en periodo de prueba \_\_\_\_ Nombramiento en propiedad: Régimen anterior (Decreto 2277 de 1979) \_\_\_\_ Nuevo Régimen (Decreto 1278 de 2002) \_\_\_\_
10. Jornada laboral I.E.: Mañana \_\_\_\_ Tarde: \_\_\_\_  
Observaciones: \_\_\_\_\_
11. Aparte del español, qué otro idioma domina: Inglés \_\_\_\_ Francés \_\_\_\_ Italiano \_\_\_\_ Otro \_\_\_\_ Cual \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_

## I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

### 1) Eres:

- ☐ *Hombre*
- ☐ *Mujer*

### 2) ¿Qué edad tienes?

- ☐ *Menos de 26 años*
- ☐ *Entre 26 y 35 años*
- ☐ *Entre 36 y 45 años*

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

**3) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?**

☐ Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas

☐ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

☐ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

☐ Sólo hago tareas muy puntuales

☐ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

**4) Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.**

Elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las preguntas.

|                                                                                          | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.

**5) En general, dirías que tu salud es:**

☐ Excelente

☐ Muy buena

☐ Buena

☐ Regular

☐ Mala

**6) Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases.**

Responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

|                                                                | Totalmente<br>cierta     | Bastante<br>cierta       | No lo<br>sé              | Bastante<br>falsa        | Totalmente<br>falsa      |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) <i>Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) <i>Estoy tan sana/o como cualquiera.</i>                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) <i>Creo que mi salud va a empeorar.</i>                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>Mi salud es excelente.</i>                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**7) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.**

Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

| Durante las últimas cuatro semanas,                                    | Siempre                  | Casi<br>siempre          | Muchas<br>veces          | Algunas<br>veces         | Sólo<br>alguna vez       | Nunca                    |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) <i>¿has estado muy nervioso/a?</i>                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) <i>¿te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) <i>¿te has sentido calmada/o y tranquila/o?</i>                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>¿te has sentido desanimado/a y triste?</i>                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) <i>¿te has sentido feliz?</i>                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) <i>¿te has sentido llena/o de vitalidad?</i>                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) <i>¿has tenido mucha energía?</i>                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) <i>¿te has sentido agotado/a?</i>                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) <i>¿te has sentido cansada/o?</i>                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**8) ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?**

Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

| Durante las últimas cuatro semanas,                             | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) <i>No he tenido ánimos para estar con gente</i>              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) <i>No he podido dormir bien</i>                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) <i>He estado irritable</i>                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>Me he sentido agobiado/a</i>                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) <i>¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?</i>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) <i>¿Te ha faltado el aire?</i>                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) <i>¿Has sentido tensión en los músculos?</i>                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) <i>¿Has tenido dolor de cabeza?</i>                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) <i>¿Has tenido problemas para concentrarte?</i>              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) <i>¿Te ha costado tomar decisiones?</i>                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) <i>¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) <i>¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?</i>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**III.** Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

**9) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.**

☐ URBANA

☐ RURAL

**10) Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 2 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.**

☐ RECTOR

☐ JEFE DE NUCLEO

☐ COORDINADOR

☐ DOCENTE

---

**11) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría profesional que tienes reconocida salarialmente?**

☐ Sí

☐ No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el salario.

☐ No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el salario.

☐ No lo sé

**12) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en SE VALLE?**

☐ Menos de 30 días

☐ Entre 1 mes y hasta 6 meses

☐ Más de 6 meses y hasta 2 años

☐ Más de 2 años y hasta 5 años

☐ Más de 5 años y hasta de 10 años

☐ Más de 10 años

**13) Desde que entraste en SE VALLE, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?**

☐ Sí

☐ No

**14) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con tu actual empresa u organización?**

☐ Soy fijo (Soy funcionario, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo ...)

☐ Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)

☐ Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc. )

☐ Soy un/a trabajador/a autónomo/a pero económicamente dependiente (siempre trabajo para una o las mismas empresas/instituciones)

☐ Soy un/a trabajador/a autónomo/a

☐ Soy becario/a

☐ Trabajo sin contrato

**15) Tu contrato es**

- ☐ *A tiempo parcial (En provisionalidad)*
- ☐ *A tiempo completo (En propiedad)*
- ☐ *No tengo contrato (En período de prueba)*

**16) Tu horario de trabajo es**

- ☐ *Jornada partida (mañana y tarde)*
- ☐ *Turno fijo de mañana*
- ☐ *Turno fijo de tarde*
- ☐ *Turno fijo de noche*
- ☐ *Turnos rotatorios excepto el de noche*
- ☐ *Turnos rotatorios con el de noche*
- ☐ *Horario irregular.*

**17) Tu horario laboral incluye trabajar:**

- ☐ *De lunes a viernes*
- ☐ *De lunes a sábado*
- ☐ *Sólo fines de semana o festivos*
- ☐ *De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos*
- ☐ *Tanto entre semana como fines de semana y festivos*

**18) Si te cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabajas, ¿con cuánto tiempo de antelación te lo comunican?**

- ☐ *No me cambian de horario o de días de trabajo*
- ☐ *Normalmente me lo comunican regularmente, con (18a)\_\_\_\_ días de antelación*
- ☐ *Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día*
- ☐ *Normalmente conozco mi horario con antelación, pero pueden cambiármelo de un día para otro*

**19) Indica cuántas horas trabajaste para SE VALLE la semana pasada: \_\_\_\_\_ horas.**

**20) Si la semana anterior trabajaste menos de 35 horas, di por qué (puedes marcar más de una opción):**

- ☐ *a) Trabajo a tiempo parcial para esta empresa*
- ☐ *b) Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)*
- ☐ *c) He estado de baja, de vacaciones, de permiso, ...*
- ☐ *d) Tengo jornada reducida (maternidad...)*

**21) Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?**

- ☐ 300 Euros o menos (1 SMLV)
- ☐ Entre 301 y 451 Euros (Entre 1 y 2 SMLV)
- ☐ Entre 452 y 601 Euros (Entre 2 y 3 SMLV)
- ☐ Entre 602 y 751 Euros (Entre 3 y 4 SMLV)
- ☐ Entre 752 y 902 Euros (Más de 4 SMLV)

**22) Tu salario es**

- ☐ Fijo
- ☐ Una parte fija y otra variable.
- ☐ Todo variable (a destajo, a comisión, ...)

**23) ¿Tu trabajo está bien pagado?**

- ☐ Sí
- ☐ No

**24) En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?**

- ☐ Aproximadamente, he estado (24a)\_\_\_\_\_ días de baja por enfermedad en el último año
- ☐ No he estado de baja por enfermedad en el último año

**25) En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido?**

- ☐ Aproximadamente, he cogido (25a)\_\_\_\_\_ bajas por enfermedad en el último año
- ☐ No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año

#### IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

**26) Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

|                                                                                    | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**27) Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

|                                                               | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) ¿Tu trabajo requiere atención constante?                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                                                                    |                          |                          |                          |                          |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| k) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**28) Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta

|                                                                                                                                             | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**29) Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

|                                                                                          | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) ¿Tienen sentido tus tareas?                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) ¿Tu trabajo es variado?                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para tí?                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**30) Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

| En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...                                                | Muy preocupado           | Bastante preocupado      | Más o menos preocupado   | Poco preocupado          | Nada preocupado          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                                                                                                                                         |                          |                          |                          |                          |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| c) <i>por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</i>                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**31) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

|                                                                                                                 | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) <i>¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</i>                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) <i>¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?</i>                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) <i>¿Tu trabajo tiene objetivos claros?</i>                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</i>                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) <i>¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?</i>                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) <i>¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?</i>                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) <i>¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?</i>                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) <i>¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) <i>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</i>                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) <i>¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?</i>                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**32) Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta..

|                                                                                          | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**33) Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

|                                                                              | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**34) Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta

| ¿Tus actuales jefes inmediatos....                                                                                 | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) <i>se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) <i>planifican bien el trabajo?</i>                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) <i>resuelven bien los conflictos?</i>                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?</i>                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

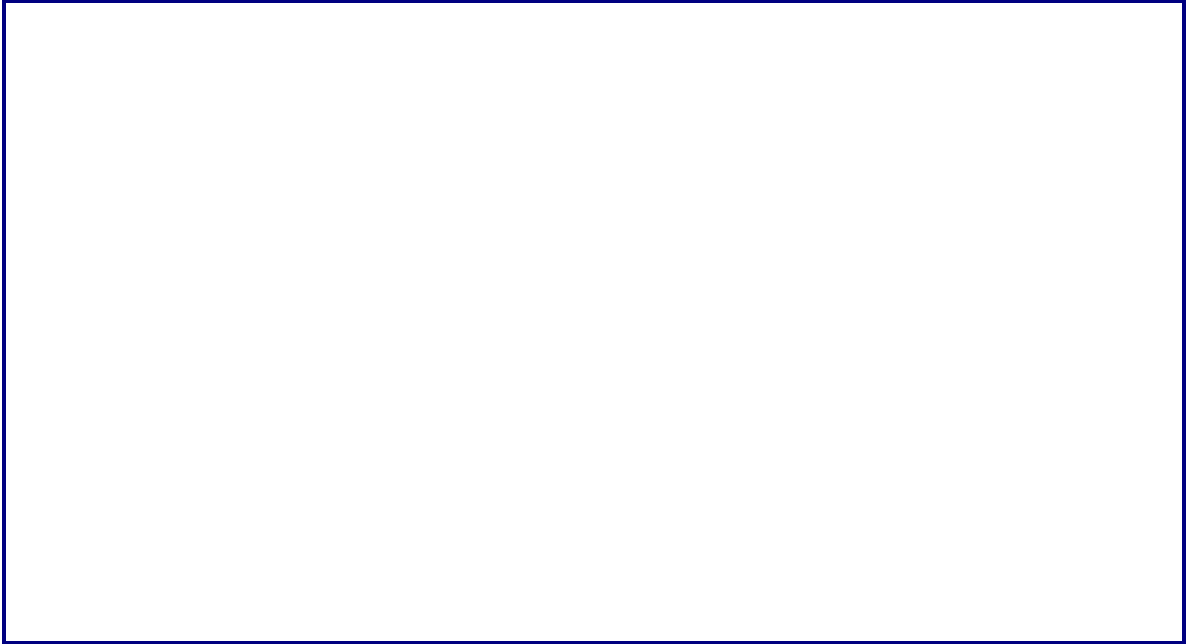
**35) En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...**

|                                                                                                              | Muy satisfecho           | Bastante satisfecho      | Más o menos              | Poco satisfecho          | Nada satisfecho          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) <i>tus perspectivas laborales?</i>                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) <i>las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) <i>el grado en el que se emplean tus capacidades?</i>                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>tu trabajo, tomándolo todo en consideración?</i>                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**36) Por favor, elige una sola respuesta para cada una de las siguientes frases.**

|                                                                                                                                   | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) <i>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</i>                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) <i>En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</i>                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) <i>En mi trabajo me tratan injustamente</i>                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) <i>Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

V. Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.

A large, empty rectangular box with a thin blue border, intended for the user to provide comments.

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**

**ANEXO 3**  
**OBSERVACIONES/COMENTARIOS DE LOS DOCENTES AL FINAL DEL**  
**INSTRUMENTO ISTAS-21**

1. "Cosmitet en general presta un buen servicio. Salud ocupacional trabaja por el bienestar y la prevención; sin embargo, los maestros no lo aprovechan".
2. "Me parece un cuestionario muy interesante porque a través del mismo podemos reflexionar sobre nosotros, nuestro qué hacer diario, reafirmar capacidades, sobre la pertenencia, y sobre todo como estamos relacionándonos con nuestros semejantes y en qué medida podemos mejorar integralmente para hacer de nuestro entorno un ambiente armónico, apto y para la convivencia que es un factor decisivo para la salud mental del docente. A través de esta ficha se pueden hacer recomendaciones de gran beneficio para la institución y para la suscrita. Las espero; Gracias".
3. "Pienso que en mi Institución deberíamos tener una psicóloga que nos ayudara y nos orientara con los estudiantes con necesidades educativas especiales que son difíciles, también tener terapias con fonoaudióloga para el manejo de la voz".
4. "El cuestionario muy extenso".
5. "Las veces que he sido incapacitada no se han hecho por mi solicitud sino por voluntad del médico que me atiende".
6. "Que en mi trabajo me siento muy bien. Que pese a que me encuentro un poco cansado por mi edad y situación de rutina, siempre estoy dispuesto a desempeñarme con toda la responsabilidad e idoneidad".
7. "En cuanto a la salud: teniendo en cuenta el cuidado para la conservación de la salud (evitar enfermedades) durante toda la vida, como no fumar, no licor y dietas balanceadas, no es suficiente ya que cuando empiezan las molestias en alguno de los órganos y/o sistemas del organismo, no hay médicos idóneos, ni éticos para el buen y excelente manejo de dichas molestias que luego se van incrementando por los malos diagnósticos y seguimiento adecuado y continuo.

- Sugerencias: 1. Dar citas médicas generales diariamente (no se tenga que esperar más de 2 días). 2. Las citas con los especialistas no sean tan lejanas. 3. Realizar programas preventivos para todos los docentes: manejo de la voz y cuidados, vacunación (influenza, hepatitis...). 4. Mejorar la entrega de medicamentos (más rapidez)".
8. "Cosmitet: debe mejorar el servicio de droguería en Yumbo, no lo tenemos de 5 p.m. a 7 p.m. y los sábados y domingos".
  9. "Cualquier manejo que se trate de dar a la salud de los docentes, debe tener en cuenta las condiciones de desenvolvimiento de nuestras familias en general; porque lo docentes hemos terminado ejerciendo como padre-madre, como consecuencia de los núcleos disfuncionales en que crecen nuestros niños. Hoy por hoy se trata sencillamente de dictar una clase, sino de enfrentar múltiples situaciones "ajenas" que terminan lastimando al docente".
  10. "Me gustaría que hubieran preguntas relacionadas con el servicio de atención en cuanto a la salud se refiere, sobre el manejo que le dan a éstas las EPS y el trato que dan los servidores de salud, entrega de medicamentos, etc.".
  11. "Faltan incentivos en nuestro trabajo, no solo se debe premiar al mejor, después de pasar un interminable concurso; no somos los guardadores de los conflictos sociales, falta más apoyo de la comunidad y de nuestros gobernantes y jefes. Gracias".
  12. "Mejorar un poco la redacción de las preguntas, en algunos casos quedan incoherentes".
  13. "Considero que las relaciones a nivel de directivos (rectora) con unos docentes, es muy escasa y diría que mala, por lo que esto hace que la situación de trabajo no sea la mejor".
  14. "Me gustaría tener más tiempo para responder este cuestionario tan largo. Para la próxima vez tener en cuenta".
  15. "Las condiciones climáticas y el difícil acceso a la zona de trabajo hacen un poco estresante el trabajo. El tipo de metodología que se usa en la institución y la dificultad en el manejo simultáneo de tantos grados (jardín, prejardín, 1, 2,

- 3, 4, 5) no permiten el desarrollo adecuado de las clases y conlleva a la acumulación de trabajo. Se carece de la información y capacitación suficiente para el desarrollo de la metodología escuela nueva”.
16. “Muy bueno este tipo de cuestionario. No comparto ciertas ideas o decisiones de la rectora y algunas veces no soy capaz de quedarme callada y eso me afecta”.
17. “Básicamente los problemas de salud tienen que ver con malestares estomacales que alteran mi calidad de vida. (No sé si es gastritis o problemas de colon) hay “muchos” alimentos que me generan malestar”.
18. “Mi mayor preocupación siendo docentes (1278) es lo mal pagos (asignación salarial) que somos. Pues el salario para un profesional que se actualiza permanentemente es MUY BAJO. Además existe una gran incertidumbre con respecto a poder ubicarse y ascender en ese “escalafón”. Pues las políticas gubernamentales son muy claras hacia la privatización y desmejoramiento de la condición de trabajo para los docentes (salarialmente). “MÁS FUNCIONES Y EL SALARIO MUY BAJO”.
19. “Ser docente hoy en día es por vocación. Desafortunadamente es una profesión desgastante porque debemos manejar por aula entre 22 y 30 personas distintas en su forma de actuar, pensar y convivir. Es mal remunerado en el nivel que estoy “2A” y para mejorar académicamente-salarialmente, después de hacer una maestría o doctorado debo ganar un examen con más de 80 puntos, esa situación me estresa”.
20. “Pregunta No. 19 siempre se cumple con la jornada establecida, pero en ocasiones se cita a los docentes en jornada contraria o extendida para cumplir con actividades curriculares y extracurriculares”.
21. “El trabajo se hace menos duro por la comprensión y consideración de la coordinadora que nos toca. Pero, no hay condiciones laborales como adecuación de los salones con los respectivos pupitres para alumnos y profesores; mucha indisciplina y falta de motivación por parte de los estudiantes para cumplir con su labor académica y comportamiento. No existe

un lugar merecido y adecuado a la altura de los maestros. No hay privacidad para tratar los problemas de indisciplina con los padres de familia. Carecemos de lo más básico para trabajar: tinta, marcadores, etc.”.

22. “Que esta encuesta sirva para el cambio. Que se den soluciones porque el cansancio que presentamos por estrés es mucho”.
23. “Me siento feliz de haber escogido esta profesión, la desempeño con agrado, pero debo adaptarme a la realidad existente en mi entorno”.
24. “Soy paciente con frecuentes migrañas, se me presentan cuando tengo mucho trabajo. Mi colegio es excelente y esa excelencia exige mucho compromiso”.
25. “Atenta contra nuestra salud la cantidad de estudiantes por docente, el exceso de responsabilidad en cuanto a informes. Necesitamos espacios de integración eventualmente”.
26. “Es muy importante tener un cronograma donde se programen actividades como talleres y jornadas de convivencia con el grupo de docentes y administrativos del plantel educativo”.
27. “Las encuestas no deben ser tan largas. Hay buenos ítems pero está muy larga y eso hace que uno se desmotive”.
28. “En la jornada laboral 30 horas falta el tiempo que se dedica extraclase, jornada contraria o labores académicas con alumnos, compañeros de trabajo o trabajo físico”.
29. “Que bueno que las Secretarías de Educación fueran y vivieran las condiciones reales en las cuales trabajamos actualmente los docentes, la presión, el maltrato de muchos estudiantes, padres de familia y los mínimos recursos con que contamos para desarrollar nuestra labor. Las condiciones laborales son muy regulares”.
30. “Como hago parte del régimen nuevo 1278 he tenido que separarme del grupo familiar, pues el período de tiempo para desplazarme es de 7 horas desde Cali al Norte del Valle y poco los veo. También como estoy en el sector rural, me toca caminar entre una hora y hora y media entre el municipio y la escuela ya que solo hay transporte en la mañana a las 6:15 y de regreso a las 6 p.m.

también económicamente no alcanza el salario porque se incrementan los gastos ya que tengo dos lugares y toca pagar dos arriendos, alimentación y transporte”.

31. “Hubo mucha interferencia para responder”.
32. “Las encuestas aportarán resultados que permitan ayudar a mejorar desempeños y atenuar cargas emocionales y laborales, siempre que se procesen y analicen oportuna y adecuadamente y más aún que se haga en grupo socializado”.
33. “Yo me encuentro satisfecha con la labor que desempeño, mas no con el apoyo y trato que recibo por parte de mi superior en este caso de mi rector de la institución educativa donde laboro”.
34. “Me siento muy bien a nivel emocional en mi institución educativa a veces me altero un poco porque estoy con dos grupos (transición y primero).”
35. “La encuesta parece completa, aunque su desarrollo fue en un momento de premura y afán”.
36. “Las dificultades que traen los estudiantes al aula de clase, si afecta al docente”.
37. “En mi trabajo debería haber más acompañamiento por parte del directivo ya que al fusionar las instituciones se ha acabado mucho las integraciones, la solidaridad, el embellecimiento de las sedes, la autoridad hacia los padres de familia, la disciplina de los alumnos, todos quieren disponer y hacer”.
38. “Demasiado extenso el cuestionario”.
39. “Lo que más me afecta en el trabajo son los factores laborales externos que generan estrés (poca inversión de recursos, planta física pequeña, hacinamiento, abandono por parte de entidades gubernamentales que no hay apoyo educativo) entre otros”.
40. “Me parece un buen ejercicio para tratar de mejorar mi función como docente. Gracias”.
41. “Sería importante conocer el propósito del programa o proyecto al que apunta la encuesta. En la encuesta faltan aspectos relacionados con la recreación y

actividades de acondicionamiento físico porque esto es importante en la vida de la persona”.

42. “Señores encuestadores: Espero que la información aquí suministrada sea utilizada de la manera más sobria, provechosa y pertinente para la estabilidad, bienestar y buen desarrollo laboral de los docentes del Valle del Cauca y Colombia. Gracias”.

43. “Espero que la información que he consignado en esta encuesta vaya en pro de los docentes y de la comunidad educativa. Gracias.”.

## **ANEXO 4**

### **CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Luego de la aprobación por parte del Comité de Ética, se convocó a reunión con el Ente Nominador en la que se estableció logística para convocatoria de los participantes en fechas determinadas para cada municipio, la cual se llevó a cabo vía telefónica con los rectores de las Instituciones Educativas, informándoles fecha, hora y lugar. Esta tarea fue realizada por la investigadora principal, y una auxiliar contratada y capacitada para dicho fin. De igual manera, el Ente Nominador realizó convocatoria a través de circular electrónica dirigida a los rectores.

La recolección de los datos y la aplicación del consentimiento informado para esta investigación, se realizó en un único momento, por parte de la investigadora principal. No se realizó grabación fílmica ni en audio de los participantes, y el instrumento no contuvo numeración ni ningún tipo de registro que posibilitara la identificación de los participantes; por tanto, contó con total reserva y confidencialidad de la identidad de los mismos.

Se considera que la presente investigación no representó riesgo para los sujetos participantes a nivel físico, psicológico, social ni personal pues la aplicación de los formatos y pruebas no implicó riesgos para la salud física ni mental de los sujetos ya que no fueron invasivas.

Cada participante firmó libre y voluntariamente el consentimiento informado y contó con la posibilidad de retirarse de la investigación en el momento que así lo deseara. La posibilidad de recibir daño social, legal o de otro tipo fue nula teniendo en cuenta las garantías de confidencialidad de la información entregada por los participantes, y todas las evaluaciones se guardaron en una cadena de custodia bajo la responsabilidad de la investigadora principal. Además, no se

comprometió la seguridad de los docentes ya que la investigación no reveló nombres, características o situaciones comprometedoras que posibilitaran su identificación. La información recolectada y los resultados obtenidos tuvieron una finalidad académica; sin embargo, se esperaba constituyeran el insumo básico para la intervención por parte del Ente Nominador.

## ANEXO 5

### COMPARATIVO DE LA PRIORIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE TRABAJO EN LA POBLACIÓN TOTAL, Y EN LOS DOCENTES QUE SE AUSENTARON Y NO SE AUSENTARON DE SU TRABAJO POR INCAPACIDAD MÉDICA

| PRIORIDAD | FACTORES DE RIESGO EN LA POBLACIÓN TOTAL     | FACTORES DE RIESGO EN LOS DOCENTES QUE NO SE AUSENTARON DE SU TRABAJO POR INCAPACIDAD MÉDICA | FACTORES DE RIESGO EN LOS DOCENTES QUE SE AUSENTARON DE SU TRABAJO POR INCAPACIDAD MÉDICA |
|-----------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.        | Control en los tiempos de trabajo (84%).     | Exigencias psicológicas cognitivas (82%).                                                    | Control en los tiempos de trabajo (90%).                                                  |
| 2.        | Exigencias psicológicas cognitivas (82%).    | Control tiempos de trabajo (81%).                                                            | Exigencias psicológicas cognitivas (82%).                                                 |
| 3.        | Exigencias psicológicas emocionales (70%).   | Exigencias psicológicas emocionales (69%).                                                   | Inseguridad (77%).                                                                        |
| 4.        | Inseguridad (66%).                           | Inseguridad (60%).                                                                           | Exigencias psicológicas emocionales (71%).                                                |
| 5.        | Conflicto del rol (53%).                     | Exigencias psicológicas sensoriales (55%).                                                   | Conflicto del rol (55%).                                                                  |
| 6.        | Doble presencia (50,4%).                     | Doble presencia (53%).                                                                       | Estima (54).                                                                              |
| 7.        | Exigencias psicológicas sensoriales (50,2%). | Conflicto de rol (52%).                                                                      | Doble presencia (47%) y Esconder emociones (47%).                                         |
| 8.        | Estima (46%).                                | Estima (41%).                                                                                | Exigencias psicológicas cuantitativas (42%) y Exigencias psicológicas sensoriales (42%).  |
| 9.        | Esconder emociones (42%).                    | Esconder emociones (39%).                                                                    | -                                                                                         |
| 10.       | Exigencias psicológicas cuantitativas (37%). | Exigencias psicológicas cuantitativas (35%).                                                 | -                                                                                         |