

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PALMIRA EN EL
SEGUNDO SEMESTRE DE 2019**



MONICA ADRIANA TASCON LÓPEZ

CÓD. 1604510

UNIVERSIDAD DEL VALLE

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRÍA SALUD OCUPACIONAL

SANTIAGO DE CALI

2020

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PALMIRA EN EL
SEGUNDO SEMESTRE DE 2019**



MONICA ADRIANA TASCON LÓPEZ

Trabajo presentado como requisito para optar por el título de:

MAGÍSTER EN SALUD OCUPACIONAL

DIRECTOR: HERNÁN GÓMEZ

Psicólogo, Magister en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRÍA SALUD OCUPACIONAL

SANTIAGO DE CALI

2020

CONTENIDO

	PÁG.
INTRODUCCIÓN	15
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2 JUSTIFICACIÓN	22
3 OBJETIVOS	24
3.1 OBJETIVO GENERAL	24
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
4 MARCO REFERENCIAL	25
4.1 MARCO CONTEXTUAL	25
4.1.1 Sector docente	25
4.1.1.1 Características y manejo de seguridad y salud de docentes	29
4.1.1.2 Comunidad educativa y gobierno escolar	31
4.1.1.3 Evaluación de docentes y directivos	33
4.2 MARCO TEÓRICO	35
4.2.1 Clasificación factores de riesgo psicosocial, según OIT/OMS	35
4.2.1.1 Factores de riesgo psicosociales	35
4.2.2 Clasificación factores psicosociales en el trabajo resolución 2646/2008	37
4.2.2.1 I. Factores psicosociales intralaborales	37
4.2.2.2 II. Factores psicosociales extralaborales	39
4.2.2.3 III. Factores psicosociales individuales	40
4.2.3 Definición y clasificación de factores psicosociales, Método ISTAS 21	40

4.2.3.1	I. Las exigencias psicológicas	41
4.2.3.2	II. Doble presencia	42
4.2.3.3	III. Control sobre el trabajo	42
4.2.3.4	IV. Apoyo social y calidad de liderazgo	43
4.2.3.5	V. Compensaciones del trabajo	44
4.2.4	Estrés laboral	45
4.2.4.1	Factores psicosociales y estrés relacionado con el trabajo	50
4.2.5	Modelos de la relación de los riesgos psicosociales y el estrés	52
4.2.5.1	Evaluación de los riesgos psicosociales y el estrés método CoPsoQistas21	54
4.3	MARCO NORMATIVO	55
4.3.1	Estatutos y normatividad de profesión docente en Colombia	57
5	METODOLOGÍA	60
5.1	DISEÑO O TIPO DE ESTUDIO	60
5.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	61
5.3	CRITERIOS DE SELECCIÓN	62
5.3.1	Criterios de Inclusión	62
5.3.2	Criterios de Exclusión	62
5.4	SELECCIÓN GRUPOS FOCALES	62
5.5	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	62
5.6	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	62
5.6.1	Materiales e instrumentos	62
5.6.2	Técnicas Cuantitativas	63

5.6.3	Técnicas Cualitativas	64
5.7	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS EN TRABAJO DE GRUPOS FOCALES	65
5.8	GUÍA DE PREGUNTAS GENERADORAS.	65
5.9	PROCEDIMIENTO	66
5.10	CONSIDERACIONES ÉTICAS	70
6	RESULTADOS	73
6.1	CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	73
6.2	PREVALENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE TRABAJO.	79
6.2.1	Cruce factores de riesgo psicosocial y unidades de análisis sociodemográficas	82
6.2.1.1	Dimensión: control tiempos trabajo	82
6.2.1.2	Dimensión: exigencias psicológicas emocionales	89
6.2.1.3	Dimensión: esconder emociones	101
6.2.1.4	Dimensión: inseguridad	108
6.2.2	Dimensión: exigencias psicológicas sensoriales	114
6.2.3	Dimensión: conflicto rol	120
6.2.4	Dimensión: doble presencia	126
6.2.5	Dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas	132
6.2.6	Dimensión: estima	138
6.2.7	Dimensión: posibilidad relación social	145
6.3	RESULTADOS NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN	151
6.4	RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS LABORAL	154

6.4.1	Interpretación de datos cualitativos	161
7	DISCUSIÓN	175
8	CONCLUSIONES	186
9	RECOMENDACIONES	190
	REFERENCIAS	192
	ANEXOS	202

LISTA DE TABLAS

	PÁG.
Tabla 1. Formas e instancias de participación	32
Tabla 2. (Continuación I) Formas e instancias de participación	32
Tabla 3. Priorización factores de riesgo psicosocial de trabajo población total	81
Tabla 4. Resultados Nivel de estrés	151
Tabla 5. Resultados datos cualitativos por grupos focales categorías analíticas	155
Tabla 6. Matriz descriptiva datos cualitativos grupo focal	156
Tabla 7. Matriz descriptiva datos cualitativos (grupo focal)	158
Tabla 8. Resultados factores psicosociales ISTAS 21	159
Tabla 9. Resultados ISTAS 21 asociados al estrés	159
Tabla 10. Resultados ISTAS 21 Asociados a la salud general	161
Tabla 11. Resultados cuantitativos Vs resultados cualitativos	174

LISTA DE FIGURAS

	PÁG.
Figura 1. Municipio de Palmira	61
Figura 2. Sexo	73
Figura 3. Edad	74
Figura 4. Estado civil	74
Figura 5. Estrato socioeconómico	75
Figura 6. N° hijos que dependen económicamente de usted	75
Figura 7. Otras personas a cargo	76
Figura 8. Presenta otra fuente de ingresos para su hogar	76
Figura 9. Tipo de vivienda	77
Figura 10. Escolaridad	77
Figura 11. Postgrado	78
Figura 12. Tipo de vinculación laboral	78
Figura 13. Jornada laboral	79
Figura 14. Prevalencia factores de riesgo psicosocial de trabajo en total participantes	80
Figura 15. Control en los tiempos de trabajo en relación con el género en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	83
Figura 16. Control en los tiempos de trabajo en relación con la edad en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	84
Figura 17. Control en los tiempos de trabajo en relación con el vínculo laboral docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	85
Figura 18. Control en los tiempos de trabajo en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	86
Figura 19. Control en los tiempos de trabajo en relación al horario laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	87
Figura 20. Control en los tiempos de trabajo en relación a la antigüedad laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	88
Figura 21. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	89

Figura 22. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	90
Figura 23. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	91
Figura 24. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	92
Figura 25. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	93
Figura 26. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	94
Figura 27. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	95
Figura 28. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	96
Figura 29. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	97
Figura 30. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el puesto de trabajo de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	98
Figura 31. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el horario de trabajo de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	99
Figura 32. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	100
Figura 33. Exigencias psicológicas esconder en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	102
Figura 34. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	103
Figura 35. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	104

Figura 36. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira.	105
Figura 37. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	106
Figura 38. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con una antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	107
Figura 39. Inseguridad en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	108
Figura 40. Inseguridad en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	109
Figura 41. Inseguridad en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	110
Figura 42. Inseguridad en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	111
Figura 43. Inseguridad en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	112
Figura 44. Inseguridad en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	113
Figura 45. Exigencias Psicológicas Sensoriales en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	114
Figura 46. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	115
Figura 47. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	116
Figura 48. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	117
Figura 49. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	118

Figura 50. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	119
Figura 51. Conflicto del rol en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	120
Figura 52. Conflicto del rol en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	121
Figura 53. Conflicto del rol en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	122
Figura 54. Conflicto del Rol en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	123
Figura 55. Conflicto del rol en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	124
Figura 56. Conflicto del rol en relación con la antigüedad laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	125
Figura 57. Doble presencia en relación con el género en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	126
Figura 58. Doble presencia en relación con la edad en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	127
Figura 59. Doble presencia en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	128
Figura 60. Doble presencia en relación con la relación laboral en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira	129
Figura 61. Doble presencia en relación con el horario en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	130
Figura 62. Doble presencia en relación con la antigüedad en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	131
Figura 63. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	132
Figura 64. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	133

Figura 65. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el vínculo de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	134
Figura 66. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	135
Figura 67. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	136
Figura 68. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	137
Figura 69. La Estima en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	139
Figura 70. La Estima en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	140
Figura 71. La Estima en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	141
Figura 72. La Estima en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	142
Figura 73. La Estima en relación con el horario de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	143
Figura 74. La Estima en relación con la antigüedad laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	144
Figura 75. Posibilidad relación social en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	145
Figura 76. Posibilidad relación social en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	146
Figura 77. Posibilidad relación social en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	147
Figura 78. Posibilidad relación social en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	148
Figura 79. Posibilidad relación social en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira	149

Figura 80. Posibilidad relación social en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira 150

Figura 81. Nivel de estrés ocupacional en los docentes de la institución Educativa objeto de estudio 151

LISTA DE ANEXOS

	PÁG.
Anexo A. Categoría de análisis del estudio	202
Anexo B. Cuestionario ISTAS 21	203
Anexo C. Formato de caracterización sociodemográfica	214
Anexo D. Categorías de análisis en trabajo de grupos focales	215
Anexo E. Guía de preguntas orientadoras	216
Anexo F. Consentimiento Informado para participación en investigación	217
Anexo G. Cronograma	219

INTRODUCCIÓN

La profesión docente está profundamente afectada por los cambios científicos, tecnológicos, económicos, sociales y culturales que se dan en la sociedad actual¹. Las escuelas de hoy exigen por parte del alumnado, de las familias, de las fuerzas sociales y de la administración constantes demandas. Todo esto conlleva a que los docentes se encuentren ante exigencias cada vez mayores y conflictivas, ya que, han de ser transmisores y a la vez críticos de la educación ante las nuevas generaciones. Se les pide integrar socialmente a los alumnos como miembros comprometidos y responsables en una sociedad que constantemente está cambiando y expuesta a continuas crisis económicas y sociales con altas tasas de competitividad, agresividad, injusticias y exclusión. También se pretende que los docentes sean agentes amortiguadores de las desigualdades sociales y de las deficiencias personales al integrar al alumnado con necesidades educativas especiales en un sistema único de enseñanza. Sumado a esto, que deben estar en permanente actualización²

Todo esto coloca al docente ante una situación de alto riesgo de estrés laboral que puede tener consecuencias para su salud. La enseñanza ha sido considerada como una ocupación particularmente estresante, pues, los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo problemas de salud reflejado en enfermedades, como problemas cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, musculoesqueléticas, mentales, entre otras³.

El estrés laboral se reconoce como un problema de gran magnitud que afecta el ámbito educativo y el desempeño de los docentes. Por tanto, es necesario identificar los factores de riesgo asociados a este, en el contexto de los docentes.

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 de los niveles de estrés en ellos, surge la motivación de conocer la posible relación que tienen los factores de riesgo psicosocial con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación pública ubicada en la ciudad de Palmira.

Es fundamental brindar la atención necesaria a la seguridad, salud y bienestar de los docentes con el fin de que puedan ejercer sus funciones en un ambiente saludable que promueva el bienestar mental y físico previniendo el estrés inadecuado perjudicando la salud.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud⁴ en su documento “entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS”, refiere que se estimó que los problemas de salud mental costaron a los empresarios de Canadá, \$33 billones de dólares canadienses por año en 2002. En Francia, en el año se perdieron un total de 31 millones de días laborables a causa de la depresión, el costo del desempeño reducido debido a la depresión no tratada se estima en cinco veces más que el costo del absentismo; un estimado conservador de pérdidas de productividad solo por depresión y ansiedad en Canadá le atribuye el costo de \$11.1 billones por año y en la Unión Europea, el costo del estrés laboral se estimó en 2 billones de Euros en 2002.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe “Mental health in the workplace: Introduction”, encontró que en Estados Unidos, la depresión clínica llega a afectar cada año a una décima parte de los adultos en edad de trabajar, con el resultado de una pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales; en Finlandia, más del 50% de los trabajadores sufre algún tipo de síntomas relacionados con el estrés, tales como ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño. En Alemania, los trastornos depresivos son responsables de casi el 7% de las jubilaciones prematuras y la incapacidad laboral por motivos relacionados con la depresión se prolonga dos veces y media más que la incapacidad provocada por otras enfermedades; la cuantía total de la producción perdida por el absentismo atribuible a estos trastornos se estima en más de 5.000 millones de marcos anuales. En el Reino Unido, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que son comunes el estrés provocado por el trabajo y las enfermedades que causa⁵

La cuarta encuesta sobre las condiciones europeas reveló que aproximadamente 40 millones de personas en la Unión Europea se ven afectadas por el estrés relacionado con el trabajo, mostró que en el 2005, el 20% de los trabajadores de los primeros 15 estados miembros de la Unión Europea (UE) y el 30% de los nuevos estados miembros, considera que su salud estaba en riesgo debido al estrés se estimó que el

costo del estrés relacionado con el trabajo y los problemas de salud relacionado con el trabajo. En los 15 estados miembros (de la UE anterior a 2004), mental costaba entre el 3% y el 4% del producto nacional bruto; aproximadamente EUR 265 mil millones anuales^{6 y 7}.

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) en el estudio exploratorio sobre condiciones de trabajo y salud docente, encontró que en la evaluación de los problemas de salud de los docentes dentro de las enfermedades diagnosticadas en algún momento por el médico en orden de prioridad descendente; el estrés se encuentra en el tercer lugar con un 41.8%. Se les preguntó a los profesores acerca de malestares sentidos con frecuencia en el último año y refirieron: insomnio el 49.4% y angustia experimentada el 44.9%⁸.

En un estudio realizado por García y Muñoz⁹, “Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá” se encontró dentro de sus resultados en relación con las condiciones de salud, que los docentes refieren que la causa de mayor frecuencia en la consulta médica era el estrés, con un 40.9%; seguido de los problemas vasculares y várices en miembros inferiores, con un 29.1%; de colon irritable, 28.3%, y disfonías o afonías, con un 27.8%. También indicó que la docencia se considera un factor de riesgo para la salud.

En la ciudad de Cali en un estudio realizado por Cristancho¹⁰, sobre los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral por causa de incapacidad médica en instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del valle, se encontró 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 y un promedio del 61% de los docentes evidencian exposición al estrés manifestado a nivel conductual y cognitivo.

En los municipios certificados del Valle como Buga, Cartago, Tuluá, Palmira, Buenaventura y Jamundí no se han realizado hasta el momento estudios sobre los riesgos psicosociales en los docentes asociados al estrés laboral en las instituciones públicas, solo en la ciudad Cali existen dos estudios uno sobre las estrategias de

afrontamiento en docentes de un colegio privado y otro sobre factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali.

Actualmente la Institución educativa en estudio se encuentra ubicada en la Comuna dos (2) de la zona urbana del municipio de Palmira. Cuenta con 4 sedes que imparten los niveles de preescolar, básica primaria y secundaria. En el nivel media técnica la institución cuenta con dos modalidades: Tecnología e Informática y Educación Física Recreación y Deportes, buscando con estas dar respuestas claras a las competencias laborales de los alumnos para su desempeño en la sociedad. Además, se encuentra en un nivel superior con respecto a otras instituciones de la ciudad, siendo esta una de las instituciones con mejor desempeño en las pruebas ICFES. Para mantener este nivel educativo las directivas realizan cambios, toma de decisiones y reestructuraciones los cuales no siempre van de la mano con las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes.

Además de lo anterior, se cuenta con la semaforización del plan de mejoramiento institucional el cual se realiza cada año con el objetivo de evaluar para saber cómo se está frente a los objetivos y metas propuestas y, con base en los resultados obtenidos, definir acciones concretas para mejorar y así identificar fortalezas y necesidades. Esta autoevaluación permite conocer cuáles son los aspectos que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

El Ministerio de Educación Nacional en su guía 34, “Guía para el Mejoramiento Institucional de la Autoevaluación al Plan de Mejoramiento”, refiere que el tercer elemento del ciclo de la calidad es el mejoramiento. Éste se logra mediante el fortalecimiento de la capacidad de los establecimientos y centros educativos para formular, ejecutar y hacer seguimiento a los resultados de sus planes de mejoramiento. Establece que los establecimientos educativos han evolucionado: han pasado de ser instituciones cerradas y aisladas a funcionar como organizaciones abiertas, autónomas y complejas. Esto significa que requieren nuevas formas de gestión para cumplir sus propósitos, desarrollar sus capacidades para articular sus procesos internos y consolidar su PEI. La gestión institucional debe dar cuenta de cuatro áreas de gestión, las cuales son: Gestión directiva, Gestión administrativa y financiera y Gestión de la

comunidad. En esta guía el área de Gestión comunitaria se define como la encargada de las relaciones de la institución con la comunidad; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de riesgos. Este proceso de prevención de riesgos lo define como: Disponer de estrategias para prevenir posibles riesgos que podrían afectar el buen funcionamiento de la institución y el bienestar de la comunidad educativa. Y tiene como componentes la prevención de riesgos físicos y psicosociales y programas de seguridad¹¹.

Atendiendo a las orientaciones dadas por el Ministerio de Educación Nacional y al resultado negativo en el componente de prevención de riesgos psicosociales en el plan de mejoramiento institucional, el comité paritario de la institución y las directivas ven la necesidad de prestar una atención especial a los factores de riesgos psicosociales y realizar una evaluación de estos para así poder priorizar cuales son los factores de riesgos psicosociales que están afectando a sus docentes.

Bajo este contexto, y considerando los continuos cambios poblacionales, los avances tecnológicos, así como las continuas exigencias del mundo laboral, surgió la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al aumento de los niveles de estrés en estos docentes. Para que, a partir de esta identificación se pueda establecer un diagnóstico temprano y hacer visible en el contexto institucional, la necesidad de implementar estrategias de promoción y prevención para minimizar los riesgos psicosociales a partir de una serie de medidas administrativas y la creación de programas de vigilancia epidemiológica para prevenir el desarrollo de patologías asociadas al estrés y además, para establecer relaciones causales que generen políticas de prevención y control del riesgo psicosocial y por ende disminuir los niveles de estrés.

Con todo lo anterior creció la importancia de valorar el riesgo psicosocial asociado al aumento del estrés en los docentes de las instituciones públicas e identificar al estrés laboral como una problemática que trasciende y repercute negativamente en la salud y la vida del docente. Nace entonces la pregunta: ¿A cuáles factores de riesgo

psicosocial asociados al estrés laboral están expuestos los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira?

2 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se enfocó en la identificación los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira y cuáles de estos se encuentran asociados al aumento de los niveles de estrés.

Los factores psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos, mecanismos a los que también llamamos “estrés”. Así, el estrés laboral es una consecuencia de la exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial relacionados con la organización del trabajo¹².

El docente no es solo un simple transmisor de conocimientos, sino, que además es el responsable de contribuir y asegurar que niños y jóvenes reciban una educación de calidad y que, con su docencia pueda transmitir una serie de valores que van a aportar en el crecimiento y formación de sus alumnos como ciudadanos de bien. Se puede afirmar entonces que la labor docente es una profesión que requiere de entrega, vocación y servicio a los demás.

Torres¹³, revisando diferentes fuentes actuales, ha recopilado en una ingeniosa síntesis las características principales del rol docente esperado hoy, rol docente ideal “que supera los límites de lo humano”, en tanto que supone que el maestro sea “un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador entre otras características deseables”.

Por ello, la docencia es una profesión que genera altas demandas, es un trabajo mentalmente muy estresante no sólo por las características propias de la labor educativa, sino, también por las condiciones donde se desarrolla.

La labor docente tiene aspectos característicos de su profesión, ya que, deben enfrentar relaciones interpersonales de distintas categorías: con los estudiantes, padres

de familia, los compañeros docentes, directivos, adicionalmente a ello se ven expuestos a la carga laboral, el ejercicio mental de la realización de la educación y del cumplimiento de las metas u objetivos propuestos por los entes públicos.

De acuerdo a lo anterior, se demuestra la importancia que tienen los factores de riesgo psicosocial con relación al trabajo y se evidencia la necesidad de realizar este tipo de investigación, pues, aporta información valiosa sobre los riesgos psicosociales en los docentes, permitiendo identificar situaciones laborales adversas y cómo algunas de ellas están directamente relacionadas con el aumento del estrés, y los efectos que pueden tener en la salud de los docentes. Además, los resultados de este estudio contribuirán con el establecimiento de medidas preventivas y de control, enfocadas en la reducción de los efectos secundarios de los riesgos psicosociales en el bienestar general de los docentes.

De ahí, que sea necesario tener en cuenta el tema de la salud laboral en el contexto educacional específicamente en los docentes, pues esta tiene por objetivo principal la prevención de enfermedades generales y del trabajo, y promoción de la salud, así como también el tratamiento y la rehabilitación de lesiones¹⁴.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar el perfil sociodemográfico de la población estudio.
- Identificar los factores psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira.
- Estimar el nivel de estrés ocupacional en los docentes de la institución Educativa objeto de estudio.
- Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral presentado en los docentes.

4 MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO CONTEXTUAL

4.1.1 Sector docente

Los informes de la Organización Mundial de la Salud sobre la necesidad de calidad de vida en el trabajo han puesto en evidencia la relevancia del estrés laboral como un problema de salud pública¹⁵, el estrés, sus enfermedades y síntomas asociados provocan múltiples efectos económicos, personales, sociales y económicos. Las principales consecuencias tienen que ver con el absentismo, costes sanitarios y déficit en la calidad del servicio prestado¹⁶. Dentro de los grupos de riesgo, la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo¹⁷. En muchos casos, este estrés laboral crónico puede dar origen a la aparición del conocido síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout, y junto a ellos puede aparecer toda una serie de sintomatología física o psicosomática concomitante asociada al estrés laboral crónico¹⁸.

En general, el estrés laboral crónico supone un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral; caracterizado por agotamiento emocional, distrés, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo, y que aparece en personas que no sufren otras alteraciones patológicas¹⁹. El exceso de demandas y exigencias no solo académicas o burocráticas sino también emocionales (eg. capacidad para solucionar problemas diversos con alumnos, padres y compañeros) junto con limitados recursos personales y/o materiales para afrontarlos puede producir este estado psicológico negativo en el docente. Las fuentes implicadas en la aparición del estrés laboral dentro del contexto educativo son múltiples, incluyéndose aspectos a nivel organizacional (e.g. conflicto con compañeros, escasez de recursos materiales, espaciales o personales; falta de reconocimiento social del docente); de tareas (e.g., ambigüedad y conflicto de rol, presiones de tiempo, ratio excesiva profesor alumno; atención a la diversidad); a nivel interpersonal (e.g. falta de motivación de los estudiantes, conductas disruptivas, padres pocos comprensivos o

colaboradores) o personales (e.g. expectativas laborales no cumplidas; autoestima, introversión)²⁰.

La evidencia empírica ha develado los importantes efectos negativos y adversos para la salud como consecuencia del estrés laboral²¹. Existen algunos estudios en España que han analizado los niveles de estrés laboral y su sintomatología en maestros de primaria²², aunque sin duda ha sido la educación secundaria el sector educativo más estudiado, debido en parte, a que se ha observado que los docentes de secundaria presentan mayores niveles de estrés laboral y burnout^{23, 24 y 25}.

La docencia es considerada como una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que inciden de forma paulatina sobre la salud del mismo, expresándose de manera inmediata o tardía en enfermedad, desgaste físico y/o mental. Dentro de estas condiciones se encuentran: sobrecarga de trabajo, inseguridad dentro y fuera de los planteles educativos, exposición a actos de vandalismo, agresividad por parte de los estudiantes, relaciones interpersonales conflictivas, falta de motivación (tensiones emocionales), remuneración no acorde con la responsabilidad y el esfuerzo que realizan en el entorno social. Así mismo, otra situación que genera desgaste físico y mental en esta categoría profesional es la exposición a diario para ejecutar las clases con grupos numerosos, donde influyen, la metodología de enseñanza (generalmente tradicional), escasez de recursos pedagógicos innovadores y avanzados tecnológicamente que hacen del marcador, el tablero y la voz, los instrumentos por excelencia en la actividad pedagógica²⁶.

La actividad docente escolar, enseñanza primaria y secundaria, lejos de ser una actividad tranquila y saludable parece encontrarse entre las más estresantes. En una escala de 0 a 10, el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Mánchester la puntuaba en 1987 con 6,2, próxima a la de bombero con 6,3, siendo las profesiones más estresantes, la de policía con 7,7 y minero con 8,3²⁷. Un amplio estudio llevado a cabo en 1.993 entre los profesores en el Reino Unido “demostró que el 20% de los 1.800 entrevistados sufría niveles de ansiedad, depresión y estrés equivalentes o superiores a los enfermos mentales externos,... los niveles de bebida y tabaco excedían

de la media y un importante número de profesores tomaban antidepresivos” (OIT, Prevención del Estrés en el Trabajo, pp 24-25)

Ahora bien, en los últimos años el gremio docente ha experimentado profundos cambios producto tanto de las mutaciones socioculturales del capitalismo postindustrial, como de la masificación de la escuela. 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.

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, debido a todas las implicaciones, económicas, sociales, mentales y emocionales que trae consigo¹⁰.

Existen varios estudios donde se muestra como diferentes variables pueden influir en el estrés en el personal docente, pues muchas veces estos, se ven enfrentados a educar jóvenes que no tienen en sus hogares herramientas de educación y valores, conllevando a que en ocasiones este trabajador se sienta con sobrecarga de doble educación para su alumno; formación moral y en valores, además de la formación académica, dado que, son jóvenes que muchas veces presentan marcadas carencias en sus hogares, donde hay papeles de padres que deben trabajar todo el día y no hay adecuado manejo del tiempo para la formación de sus hijos. El docente de la actualidad no debe limitar con las responsabilidades otorgadas, sino que debe tener presente su deber intrínseco de educar los profesionales del mañana, comprendiendo y orientando sus percepciones, formas de ser y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad²⁸.

Las condiciones de ambiente laboral influyen en el desencadenamiento del estrés, debido a espacios destinados para el docente, las relaciones con sus compañeros o la planta física, son variables que pueden influir en el estrés. La ergonomía en todo trabajo contribuye a optimizar la interacción de las personas en su entorno laboral, en el caso del ambiente escolar; la ergonomía se preocupa por el bienestar del docente pero además del alumnado, como agentes educativos cuya adecuada integración con el entorno escolar debe dar resultados óptimos respectivamente; como lo afirman Kreitner y Kinicki²⁹, existe un rango de aspectos en el trabajo que plantean exigencias físicas y psicológicas y esto puede llevar al estrés, de igual forma, Ivancevich y Matteson³⁰, autores del modelo integral de estrés en el trabajo, reportan factores estresores en el medio físico, a nivel individual, grupales, organizacionales y extra organizacionales, con similar nivel de importancia y que interactúan entre sí. Es habitual que en el ámbito escolar se preste menor atención a este aspecto, pocas veces se vela por el adecuado confort laboral del docente y el alumno, cuando se tienen en cuenta estos aspectos hay una disminución de la fatiga laboral con aumento de la calidad del docente y de lo aprendido por el alumnado.

En Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor³¹.

En el estudio realizado por Restrepo, Colorado y Cabrera³², tuvo el objetivo fue explorar manifestaciones de desgaste emocional y físico o síndrome de Burnout, en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005, estudio cuantitativo transversal en una muestra aleatoria de 239 sujetos a quienes se aplicó cuestionario auto diligenciado para explorar variables demográficas, socio laborales y las dimensiones del síndrome Burnout según el Maslach Burnout InventoryMBI. Con resultados: 23,4% presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4% tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos subgrupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización, se encontró que un subtotal de 88

docentes (37%) tuvieron niveles positivos de agotamiento emocional (nivel alto un 16%; nivel medio alto un 21%) y hasta 80 (34%) tuvieron niveles positivos de despersonalización (alto un 12%; medio alto un 21%). Hasta 56 docentes (23%) presentaron niveles positivos de agotamiento emocional y despersonalización siendo por tanto considerados como casos probables de Burnout; sólo uno de este subgrupo de 56 presentó alteración en las tres dimensiones. Otro 23.4% presentaron niveles positivos (alto o medio alto) en una de las dimensiones del síndrome, docentes susceptibles de convertirse en caso probable la mayoría, 226 (95%).

El estrés docente parece asociado a sentimientos de baja autoestima, depresión, falta de apoyo por parte de la comunidad escolar, el docente no se siente capaz de suplir con las exigencias que le imparte su actividad, lo que lleva al agotamiento emocional del docente³³.

Ello conlleva que el profesorado se encuentre ante exigencias cada vez mayores y conflictivas, ya que ha de ser transmisor y a la vez crítico de la cultura ante las nuevas generaciones. Se le pide integrar socialmente al alumnado como miembro comprometido y responsable en una sociedad que está en continua crisis económico social y con altas tasas de paro, competitividad y agresividad, injusticias y marginación. También se pretende que el profesorado sea agente compensador de las desigualdades sociales y de las deficiencias personales al integrar al alumnado con necesidades educativas especiales en un sistema único de enseñanza. Además, debe estar en permanente actualización. Todo ello conlleva una situación de alto riesgo de estrés laboral que puede tener consecuencias para su salud. En conclusión, la enseñanza ha sido considerada como una ocupación particularmente estresante³⁴.

4.1.1.1 Características y manejo de seguridad y salud de docentes

Los docentes forman parte del régimen especial, se entiende por régimen especial aquellos sectores de la población que se rigen por las normas legales concebidas antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.

Artículo 279. Excepciones. “El Sistema Integral de Seguridad Social contenido en la presente Ley no se aplica a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por el Decreto-Ley 1214 de 1990, con excepción de aquel que se vincule a partir de la vigencia de la presente Ley, ni a los miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas.

Así mismo, se exceptúa a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, creado por la Ley 91 de 1989, cuyas prestaciones a cargo serán compatibles con pensiones o cualquier clase de remuneración. Este Fondo será responsable de la expedición y pago de bonos pensionales en favor de educadores que se retiren del servicio, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida. “

Estos regímenes tienen establecidos requisitos de pensión diferentes a los definidos para el sistema general de pensiones, además administran su sistema de recaudo propio, por tanto, las entidades administradoras de dichos regímenes no realizan aportes al subsistema de pensión a través de PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes).

Actualmente, la empresa Cosmitet ofrece los servicios de atención como EPS, IPS y ARL, esta entidad es una sociedad de carácter privado encargada de prestar a los docentes los servicios médicos asistenciales.

La entidad competente, encargada de la administración de los recursos económicos de los docentes es la FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A., que cumple además una función de supervisión y auditoría de los contratos del servicio de salud en todo el territorio nacional.

Pese a que los docentes han contado con leyes especiales más beneficiosas en materia de pensión, poco a poco las leyes actuales han ido modificando parte de esos beneficios.

Antes de la Ley 100, los docentes se pensionaban con leyes más favorables como la Ley 33 de 1985, donde se exigía cumplir con 20 años de servicio y tener 55 años

cumplidos, tanto para hombres como para mujeres, para recibir una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al 75% del salario promedio del último año. Ahora, la mayoría de docentes se pensionan bajo la normativa de la Ley 100 de 1993, que exige tener cumplidos 62 años a los hombres y 57 años a las mujeres, más 1.300 semanas cotizadas, equivalentes a más de 25 años de trabajo.

En el tema de riesgos laborales para el magisterio, según la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación, Fecode, actualmente los docentes no cuentan con afiliación a la ARL, pese a que se expidió el Decreto 1655. Además, está pendiente la actualización de la Tabla de Enfermedades Laborales y del Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral para estos docentes.

4.1.1.2 Comunidad educativa y gobierno escolar

La comunidad educativa está conformada por todas las personas que tienen alguna relación con los establecimientos educativos, y la normatividad nacional le confiere a cada una de esas personas una serie de derechos y responsabilidades para participar en la definición de los PEI (Proyecto Educativo Institucional) y en el adecuado desempeño de la vida escolar. Todos los establecimientos educativos deben mantener informada a su respectiva comunidad para permitir su participación seria y responsable en las decisiones de carácter financiero, administrativo y técnico-pedagógico³⁵. Para ello, existen diversas formas e instancias de participación, que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Formas e instancias de participación

Actores	Definición	Forma de participación
Estudiantes	Los estudiantes se conciben como el centro de toda la actividad educativa.	Debe haber un representante de los estudiantes ³⁶ en el consejo directivo de cada establecimiento y un personero de grado 11º, elegido por los estudiantes para promover sus derechos y deberes.
Egresados	Los ex alumnos del establecimiento educativo.	Para ejercer su participación podrán conformar una asociación de ex alumnos que realice actividades y que elija a un representante para el consejo directivo del establecimiento. De no haber asociación de ex alumnos, el representante será propuesto por una organización que los aglutine.
Padres de familia	En el contexto de la normatividad educativa la expresión "padres de familia" comprende a los padres y madres de familia, así como a los tutores, a quienes ejercen la patria potestad o a los acudientes debidamente autorizados.	Tienen una serie de derechos y deberes que les permiten conocer y evaluar las alternativas de educación para sus hijos, elegir el tipo de educación que recibirán y participar en el proceso educativo que se desarrolle en el establecimiento seleccionado ³⁷ . En todo establecimiento debe existir una Asamblea General de Padres de Familia,

Fuente: tomado de Ministerio de Educación Nacional³⁵.

Tabla 2. (Continuación I) Formas e instancias de participación

Actores	Definición	Forma de participación
		conformada por la totalidad de padres de familia y que debe reunirse al menos dos veces al año, un Consejo de Padres de Familia, integrado por mínimo un (1) y máximo tres (3) padres de familia por cada grado, y puede haber asociaciones de padres familia, constituidas por la decisión libre y voluntaria de los padres.
Educadores	Desarrollan labores académicas directa y personalmente con los estudiantes de los establecimientos educativos en su proceso de formación, enseñanza y aprendizaje.	Los docentes participan en las decisiones escolares a través de dos representantes en el consejo directivo, elegidos por todo el cuerpo docente, en el consejo académico en el que participa un docente de cada área y en las juntas educativas de los diferentes niveles de manera voluntaria.
Directivos docentes	Se trata de los rectores, directores rurales y coordinadores ³⁸ . Desarrollan labores de dirección, planeación, coordinación, administración y supervisión e inspección de los establecimientos educativos.	Los rectores presiden el Consejo Directivo y el Académico y coordinan los órganos del Gobierno Escolar. Además coordinan la realización del PEI con la participación de los distintos actores de la comunidad educativa. Por otro lado, participan en la selección del personal docente y administran la planta de personal incluyendo actividades de evaluación, seguimiento y sanciones e incentivos ³⁹ .
Personal Administrativo	La planta de personal administrativo de los establecimientos educativos del Estado debe ser establecida por la respectiva entidad territorial.	Podrán participar en las deliberaciones del consejo directivo con voz pero sin voto, cuando éste les formule invitación o a solicitud de cualquiera de sus miembros.

Fuente: tomado de Ministerio de Educación Nacional³⁵.

Para su organización administrativa todos los establecimientos educativos deben contar con un gobierno escolar conformado por el rector, el consejo directivo y el consejo académico.

El Consejo Directivo: es la instancia directiva, de participación de la comunidad educativa y de orientación académica y administrativa del establecimiento. Está conformado por el rector, dos docentes, un estudiante, un ex alumno y un representante de los sectores productivos organizados en el ámbito local.

El Consejo Académico: es la instancia superior para participar en la orientación pedagógica del establecimiento y está integrado por el rector, quien lo preside, los directivos docentes y un docente por cada área definida en el plan de estudios.

Los Comités Consultivos para el Relacionamiento de la Educación Media con el Sector Empresarial: los establecimientos educativos públicos y privados que ofrezcan educación media deben establecer, a través de su gobierno escolar, estos comités que tienen funciones relacionadas con la articulación del sector productivo con la educación media y están integrados por el rector, un representante de los docentes, uno de los estudiantes y dos del sector productivo de la región en donde se ubica el plantel.

4.1.1.3 Evaluación de docentes y directivos

En Colombia, los docentes que ingresaron al magisterio antes del año 2002 se rigen bajo un escalafón (Decreto 2277 de 1979), y quienes lo hicieron después tienen otro (Decreto 1278 de 2002). En la actualidad representan el 55% y el 45% respectivamente. Los primeros nunca han sido evaluados y ascienden automáticamente, dependiendo de sus títulos y de sus años de servicio, dos de las variables que según múltiples estudios no necesariamente están relacionados con la calidad de la educación. Los segundos, son evaluados mediante unas pruebas de conocimientos particulares del área específica que enseñan, así como algunos conocimientos pedagógicos, la cual está diseñada por la Universidad Nacional de Colombia.

De acuerdo con las diferentes normas que regulan el sector educativo, existen las siguientes modalidades de evaluación. (Esto se encuentra regulado en el Estatuto Docente regido por el Decreto Ley 2277 de 1979 y el Estatuto de Profesionalización Docente establecido por el Decreto 1278 de 2002, y ha sido tomado de la Subdirección de Estándares y Evaluación del Ministerio de Educación Nacional.):

Evaluación para el ingreso (concurso de méritos): los aspirantes a los cargos de docente y directivo docente del sector oficial, sólo podrán ocupar, en propiedad, las vacantes definitivas una vez superado el concurso de méritos que se convoque para el efecto, incluyendo el periodo de prueba. Este proceso comprende la evaluación de aptitudes, competencias básicas, experiencia, relaciones interpersonales y condiciones personales de los inscritos. Se puede realizar cada año, verificando la pertinencia de su aplicación según las vacantes disponibles. Una vez realizado, se establece la lista de elegibles, vigente por dos años, para garantizar disponibilidad en futuras vacantes³⁵.

Evaluación del período de prueba: esta evaluación confirma la idoneidad y capacidad de los nombrados y la realizan al final de cada año académico los docentes y directivos docentes que ejercieron durante un período no inferior a cuatro meses las funciones del cargo para el cual fueron nombrados como resultado de concurso de méritos. Si dentro del mencionado año escolar no se alcanzaron los cuatro meses establecidos en la reglamentación respectiva, el candidato deberá esperar hasta finalizar el siguiente año escolar para cumplir con este requisito. Los responsables de su aplicación son la Secretaría de Educación y sus establecimientos educativos. Los instrumentos de evaluación se diseñan a nivel nacional, pero se incluyen variables que contemplan las características particulares de la región y la población. Vale la pena reiterar que luego del concurso para el ingreso, la aprobación de la evaluación del periodo de prueba es el requisito indispensable para ser nombrado en propiedad en un cargo público docente o directivo docente³⁵.

Evaluación anual de desempeño: tiene como fin establecer el cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del docente o directivo docente. La realizan al finalizar cada año escolar quienes hayan ejercido el cargo durante un período

mayor a tres meses. Para los docentes será aplicada por el rector o director del establecimiento, y para los directivos docentes la aplicará el superior jerárquico del directivo. Al igual que con la evaluación del período de prueba, los instrumentos se diseñan a nivel nacional, pero se incluyen variables que contemplan las características particulares de la región y la población³⁵.

Evaluación de competencias (ascenso): es una prueba nacional aplicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (En coordinación con el Ministerio de Educación Nacional.), a través de las entidades territoriales y sus respectivas secretarías de educación, a los docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón que de manera voluntaria quieran presentarla y hayan cumplido al menos tres años de servicio en un nivel del escalafón. Se lleva a cabo cuando la entidad territorial lo considere necesario, pero entre una y otra no puede transcurrir un tiempo mayor a seis años. Esta evaluación determina los ascensos o cambios de grado en el escalafón docente, y permite establecer si el crecimiento profesional del docente cumple con los avances necesarios para el ejercicio del cargo³⁵.

4.2 MARCO TEÓRICO

4.2.1 Clasificación factores de riesgo psicosocial, según OIT/OMS

4.2.1.1 Factores de riesgo psicosociales

Los factores que pueden causar estrés en el lugar de trabajo se denominan peligros psicosociales. En 1984, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron los riesgos psicosociales como «las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Esa definición subrayaba la interacción dinámica entre el ambiente de trabajo y los factores humanos. Una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos

emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que suponen riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas. Por el contrario, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo crea una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y la satisfacción, y mejora la salud.

Por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial son los aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos sociales y organizativos que pueden llegar a causar daño psicológico o físico.

La OIT/OMS³⁶ a partir de diversos estudios, ha logrado identificar algunos de los factores psicosociales negativos para la salud entre los que se destacan:

El medio ambiente físico del trabajo: Considerando a los agentes químicos, ruido, las vibraciones, condiciones térmicas como los peores causantes de estrés.

Factores propios de la tarea: Corresponde a aquellos síntomas de disfunciones y trastornos del comportamiento que se generan por la excesiva carga de trabajo, volumen de trabajo (cuantitativo) y por lo difícil del trabajo (cualitativo).

Organización del tiempo del trabajo: Refiere a los turnos de trabajo, evidenciando en algunos estudios que los trabajadores por turnos se sienten más inconformes que los trabajadores diurnos. El trabajo por turnos puede alterar en mayor proporción aspectos como el metabolismo, niveles de azúcar en la sangre, motivación, agilidad mental, temperatura del cuerpo.

Modalidad de la gestión y del funcionamiento de la empresa: Incluye aspectos como:

- **Las funciones de los trabajadores:** siendo en algunas situaciones ambiguas o contradictorias lo que puede llegar a ocasionar trastornos en la salud.
- **Participación de los trabajadores:** relacionado con la toma de decisiones, participación en consultas, limitación en la iniciativa del trabajador pueden llevar a afectar su bienestar.

- **Relaciones en el medio de trabajo:** con superiores, colegas y el apoyo que se prestan.
- **Introducción de cambios en el lugar de trabajo:** las cuales generan consecuencias en los factores psicosociales. Los cambios de producción que tienen que llevar algunas empresas, pueden generar errores como: falta de formación e información a los trabajadores, falta de planificación que contemplen los costos humanos debido a la implementación de nuevos métodos, falta de apoyo, cuando se introducen cambios en el trabajo (implementación de nuevas tecnologías).
- **Cambios tecnológicos.** la implementación en el trabajo de nuevas tecnologías, en especial en instalaciones automatizadas, ha generado problemas en la salud asociados al uso de computadores y pantallas catódicas. El uso de computadoras reviste un esfuerzo mental, que puede repercutir y generar estrés. Igualmente, la tarea de ingresar información en el sistema puede ser monótona y de baja motivación.
- **Subempleo y desempleo.** en algunos países los índices de desempleo son altos, lo cual genera inestabilidad laboral, lo que obliga a algunos trabajadores a aceptar trabajos mal remunerados y en condiciones precarias³⁷.

4.2.2 Clasificación factores psicosociales en el trabajo resolución 2646/2008

En Colombia nace la Resolución 2646 de 2008 por la cual se fijan los métodos y se aclaran las obligaciones en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías generadas por el estrés ocupacional³⁷. En esta se identificaron factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales que se explicaran a continuación:

4.2.2.1 I. Factores psicosociales intralaborales

Gestión organizacional: comprende las características de la administración frente al manejo del recurso humano, entre estos se encuentran la planificación del trabajo, estilo de liderazgo, programas de capacitación, supervisión, inducción, reinducción, bienestar social, valoración del desempeño laboral y condiciones para la mejora continua.

Características de la organización del trabajo: considera la aplicación de la tecnología, los diferentes estilos de comunicación, la organización de las tareas en cantidad y exigencias cualitativas de la labor.

Características del grupo social de trabajo: se refiere a la interacción entre el equipo de trabajo, al apoyo constante y distribución del trabajo o colaboración permanente.

Condiciones de la tarea: incorpora las exigencias de tipo psicológico entre estas la complejidad de la tarea, el nivel de concentración, precisión y atención para ejecutarla, el tiempo y la agilidad para finalizarla, las exigencias de confidencialidad, cumplimiento de metas, y responsabilidad por la integralidad de personas vinculadas a las actividades o procesos de la tarea, además de las exigencias de los clientes y control del trabajo.

Carga física: abarca todos los esfuerzos físicos y fisiológicos que se deben de realizar durante la ejecución de la tarea como movimientos repetitivos, posturas prolongadas, levantamiento de peso y traslado de objetos/ personas pesados en el que están implicados los sistemas corporales (músculos huesos, articulaciones, corazón, sistema circulatorio y metabolismo en general).

Condiciones del medio ambiente de trabajo: representa todas las condiciones del entorno laboral entre las cuales se encuentran los riesgos físicos como son el ruido, la temperatura, la iluminación, la vibración, la ventilación, los riesgos químicos, biológicos y el diseño locativo de los lugares de trabajo incluyendo los requisitos ergonómicos del puesto de trabajo.

Interface persona–tarea: se refiere a la destreza y preparación que tiene el individuo para la ejecución de la tarea y toma de decisiones, además de la forma como esta persona se adapta a su rol y la satisfacción que el cargo le genera a su vida y que condiciona el sentido de pertenencia hacia la empresa.

Jornada de trabajo: hace alusión a los horarios y la forma en que están planificados los tiempos de las jornadas de trabajo, entre las que se encuentran los horarios regulares, las disponibilidades, los trasnochos, los horarios nocturnos, de los fines de

semanas y festivos, las pausas para alimentación, ir al baño y pausas activas., las horas extras, los cambios en los turnos, los periodos de descanso y las vacaciones.

Número de trabajadores por tipo de contrato: cantidad de trabajadores que se encuentran empleados en la empresa y tipo de contratación por la cual están vinculados a esta.

Beneficios de los programas de bienestar de la empresa: hace referencia a todos los programas de bienestar social de la empresa en la cual se beneficia el trabajador como lo son créditos, salud, vivienda, educación para sí mismo o núcleo familiar al igual que deporte y recreación.

Programas de capacitación y formación: todos los planes de enseñanza en los que se tenga como fin mejorar las competencias laborales, crear estilos de vida saludables, desempeño personal y profesional del empleado.

4.2.2.2 II. Factores psicosociales extralaborales

Uso del tiempo libre: hace mención al uso del tiempo en el que el individuo se encuentra en descanso o fuera de su jornada laboral, en el cual puede realizar otras actividades del hogar, educación, deporte, recreación o realizar trabajos en otros lugares.

Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa: se refiere al tiempo en que tarda una persona para llegar al trabajo o para llegar a su casa siendo un factor de exposición cuando los periodos son largos, las rutas y el acceso son peligrosos o difíciles

Pertenencia a redes de apoyo social: tener una familia que genere un apoyo incondicional, encontrarse vinculado a grupos sociales de tipo cultural, deportivo o pertenecer a fundaciones de servicios comunitarios o de salud, tienen una influencia positiva en el comportamiento de las personas y en los estilos de afrontamiento.

Características de la vivienda: las condiciones del lugar en que reside el trabajador, son fundamentales para su bienestar físico y mental, teniendo en cuenta que toda

persona requiere un lugar digno para vivir. La economía familiar se va a ver influida dependiendo del tipo de vivienda si esta es alquilada o propia,

4.2.2.3 III. Factores psicosociales individuales

Información sociodemográfica: es importante que la empresa cuente con una base de datos actualizada en los que incluya el perfil socio demográfico de sus trabajadores estos serán necesarios para planificar los programas de bienestar social y la organización del trabajo.

Características de personalidad y estilos de afrontamiento: se deberán medir por medio de instrumentos psicométricos y clínicos a cargo de profesionales expertos en el área, y lo cual será un insumo para los programas de bienestar social.

Condiciones de salud: se deberá realizar los exámenes medico ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso de todo trabajador, esto con el fin de llevar unos programas de vigilancia epidemiológica adecuada y generar ambientes saludables para el personal que se encuentre más expuesto o con condiciones inestables de salud.

4.2.3 Definición y clasificación de factores psicosociales, Método ISTAS 21

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), en la prevención de riesgos laborales, denomina factores psicosociales a 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,...) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Confirma que los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas,

musculoesqueléticas y mentales. Todo esto como consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

El método ISTAS clasifica los factores psicosociales en cinco categorías; exigencias psicológicas del trabajo, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo.

4.2.3.1 I. Las exigencias psicológicas

Estas tienen dos panoramas, el primero es el cuantitativo el cual está determinado por la cantidad de trabajo vinculado al tiempo con que se cuenta para finalizarlo y el segundo es el del tipo de tarea que hace referencia a las condiciones en que se trabaja según herramientas, equipos, tecnología, maquinaria, prestación de servicios.

- **Exigencias psicológicas cuantitativas:** estas explican el vínculo que existe entre el volumen de trabajo y el tiempo que está asignado para terminarlo. Estas exigencias son elevadas cuando se requiere un ritmo de trabajo acelerado, cuando la planificación de las metas o producto final es elevado y los tiempos son muy cortos para finalizar la tarea, cuando el personal no es suficiente para abarcar todas las responsabilidades que se tienen en un proceso, cuando la remuneración económica se ve afectada si no se cumple con el objetivo, cuando los dispositivos se encuentran en mal estado y ocasionan que el proceso se entorpezca conllevando a que las actividades se retrasen o terminen realizando más procedimientos para poder finalizarla.
- **Exigencias de esconder emociones:** se relacionan con tratar de conservar siempre un aspecto imparcial específicamente en los lugares donde se debe atender público sin importar la conducta de estos, también con las situaciones en que las relaciones con los compañeros o superiores generan tensión y se debe mantener oculta la opinión.
- **Exigencias psicológicas emocionales:** se trata de las exigencias para no mezclar los sentimientos ajenos originados por las condiciones físicas o emocionales de los clientes con las sensibilidades propias como por ejemplo cuando se prestan asistencia en el sector salud, se debe tener un buen afrontamiento a situaciones estresantes y de gravedad para evitar la carga y las transferencias de estos

sentimientos. Este tipo de exigencias puede disminuirse controlando el tiempo de exposición de los trabajadores planificando los turnos de estos y los periodos de descanso.

- **Exigencias psicológicas cognitivas:** se trata de la aplicación de los conocimientos en el cargo asignado, en la obtención de competencias laborales para desarrollar las actividades, en la satisfacción que genera el trabajo en el empleado y que hace que se sienta activo proporcionando posibilidad de desarrollo, también se refiere a la complejidad de las tareas, el grado de concentración y precisión para ejecutarla de la mejor manera.

4.2.3.2 II. Doble presencia

Son las exigencias que tienen las personas de garantizar sus resultados en el trabajo simultáneamente con las obligaciones del hogar, es decir que se aumentan sus horas de trabajo ya que debe responder a ambas. Estas exigencias se encuentran presentes primordialmente en las mujeres y son altas cuando los compromisos laborales afectan a los familiares como por ejemplo el cuidado de los niños. Por lo que supone que puede afectar de forma nociva la salud.

4.2.3.3 III. Control sobre el trabajo

Este se refiere a la influencia que se tiene sobre las tareas, a la posibilidad de desarrollar conocimientos y competencias teniendo como aliado el control del tiempo para ejecutar las actividades, el compromiso y el sentido del trabajo.

Influencia: es el grado de libertad y autonomía en la toma de decisiones para la realización del trabajo, entre los que se encuentran los tiempos a disposición, la forma y el ritmo en que se ejecuta la tarea, está relacionada con la planificación por parte de los superiores y la participación que le proporciona al empleado en esta.

Posibilidades de desarrollo: se trata de la oportunidad que tiene el trabajador de ejercer sus conocimientos desarrollando sus competencias y mejorando las habilidades con la práctica continua, además de la adquisición de nuevas experiencias que le

ayudarán a perfeccionar sus destrezas. Lo ideal de un trabajo es que no se vuelva monótono ya que esto se considera nocivo y disminuye la creatividad.

Control sobre los tiempos a disposición: está relacionado con el nivel de dominio del tiempo, el ritmo de trabajo y las pausas durante la jornada, se basa en la autonomía que el trabajador tiene para organizar la forma en que hace su trabajo respecto al tiempo que dispone para ello.

Sentido del trabajo: el trabajo que se desempeña adquiere importancia para el individuo en la forma que este cumpla con sus expectativas de crecimiento personal, social, intelectual y de remuneración económica, además de que sienta que es valiosa su actividad y es significativa en el resultado final del proceso de la empresa.

Compromiso: se vincula a la responsabilidad que siente el individuo por su cargo y por las actividades que debe realizar, sabiendo la implicación que tienen estas y se relaciona con el sentido del trabajo, amor por su profesión o sentido de pertenencia por la institución.

4.2.3.4 IV. Apoyo social y calidad de liderazgo

Las interacciones sociales entre los individuos que conforman una organización van a tejer la fortaleza de una empresa en la que el trabajo en equipo y un clima laboral de calidad es fundamental para cumplir los objetivos.

Sentimiento de grupo: es un elemento que simboliza la parte emocional en un equipo de trabajo, sentirse perteneciente e incluido dentro de un conjunto de personas permite una cohesión para trabajar por un objetivo común.

Posibilidades de relación social: se refiere a las oportunidades de interactuar con las personas que conforman la organización, es un requisito importante para que las personas se conozcan y se ayuden mutuamente en el desarrollo de sus actividades. Existen algunos trabajos que impiden esta comunicación y que pueden desencadenar dificultades para el trabajo en equipo.

Apoyo social: tiene que ver con el trabajo en equipo y la ayuda mutua siempre entre compañeros de trabajo y por parte del personal superior, un buen apoyo social evita que se sobrecargue la labor en unos pocos y genera climas laborales agradables. Las fallas en el apoyo social entre compañeros pueden deberse a la mala planificación por parte de los superiores en los que fomentan competición individual, también debido a diferencia en los salarios, y a las fallas en la comunicación

Calidad de liderazgo: explica como la calidad en los estilos de mando de los administrativos influyen positiva o negativamente en las percepciones del trabajador, esta se relaciona con el apoyo social de superiores.

Previsibilidad: se puede prever las situaciones del trabajo, cuando se tiene acceso a toda la información necesaria para poder realizar bien las actividades, cuando se conocen las novedades que se han generado dentro de la organización para no errar en los procesos y se tiene una línea de comunicación de calidad. Las falencias en la planificación y en el apoyo generan poca previsibilidad,

Claridad de rol: saber con claridad las funciones que se tienen en el cargo asignado, los objetivos y las metas que son trazadas para cumplir el propósito de la empresa y lo que se espera del trabajador por medio de unas buenas instrucciones y de un acompañamiento continuo por parte de los superiores.

Conflicto de rol: se genera debido a algunas órdenes que establecen los superiores para que el empleado realice el trabajo las cuales atentan contra los principios éticos y/o profesionales de este, y lo pone en disputa consigo mismo en lo que está obligado hacer y en lo que es correcto hacer. Estas exigencias son altas cuando el trabajador debe elegir realizarlas, aunque este en desacuerdo.

4.2.3.5 V. Compensaciones del trabajo

Toda persona espera una retribución positiva al realizar un trabajo, no solo de tipo económico, sino, que le genere satisfacción y se sienta importante dentro de la organización. Cuando se tiene un grado bajo de compensaciones, esto puede afectar de forma nociva la salud del individuo.

La estima: comprende el respeto, la consideración y el reconocimiento de la labor del trabajador, además del buen trato que recibe por los compañeros y superiores y la participación que se le da en las decisiones que toma la empresa como por ejemplo en la planificación de sus actividades y horarios.

Inseguridad sobre el futuro: ansiedad que siente el trabajador debido a la inestabilidad laboral, al tipo de contratación, a la posibilidad de perder el trabajo por reestructuraciones, o por los cambios internos en los horarios, los puestos de trabajo y el salario que se generan sin el consentimiento del trabajador, además de las pocas oportunidades y ofertas laborales en caso de quedarse sin empleo.

4.2.4 Estrés laboral

En las últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo y contribuyendo al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo.

El impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculoesqueléticos. Se está prestando cada vez más atención al impacto de los nuevos comportamientos de afrontamiento, como son el abuso del alcohol y las drogas, el hábito de fumar, la dieta poco saludable, la mala calidad del sueño, así como la asociación con un aumento del índice de accidentes en el trabajo.

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales).

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias³⁸.

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa³⁸.

La Organización Internacional del Trabajo afirma que la salud mental es un estado de salud y bienestar (tanto individual como colectivo) en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su comunidad. En este contexto, la salud en el trabajo debería “tener como objetivo la promoción y la conservación del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en toda ocupación”. El derecho fundamental de disfrutar de las mejores condiciones de salud en el trabajo posibles y de un medio ambiente de trabajo que permita a cada mujer y hombre llevar una vida social y económicamente productiva es uno de los principales objetivos de la OIT³⁹.

Para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EUOSHA), el estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, junto con sus efectos negativos para la salud y las empresas, afectan a un número considerable de lugares de trabajo. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EUOSHA), el estrés laboral se experimenta «cuando las demandas del entorno de trabajo supera la capacidad de los trabajadores de lidiar con ellas (o controlarlas)»⁴⁰.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos³⁸.

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden trabajar cuando están enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores

índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional⁴¹.

La Comisión Europea presenta una guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. La cual da información general sobre las causas, manifestaciones y consecuencias del estrés relacionado con el trabajo, tanto para los trabajadores como para las empresas. En la cual define el estrés en el trabajo como:

Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación⁴².

Concluyendo así que el estrés puede conducir a la enfermedad cuando los imperativos profesionales son elevados y es reducida la influencia que el trabajador ejerce en sus condiciones de trabajo, cuando el apoyo social de la dirección o de los colegas es insuficiente, o cuando la recompensa que recibe –en cuanto a remuneración, estima o control de la situación– no corresponde al trabajo realizado. También, de modo más general, cuando todas estas situaciones son intensas, vi crónicas o se repiten a menudo. El resultado de ellas es una amplia gama de enfermedades corporales, mentales, e incluso la muerte⁴³.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) desde una perspectiva integradora, define el estrés como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés⁴⁴.

Al aumentar el estrés, pueden mejorar los niveles de salud y rendimiento, siempre que no se dé con excesiva frecuencia e intensidad y supere nuestra capacidad de adaptación. Además, el aburrimiento y la falta de estímulo, producto de un grado insuficiente de estrés, también pueden perjudicar nuestra salud. De aquí que se haga la distinción entre:

EUSTRESS o estrés "bueno": Es necesario en nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección del organismo. Gracias a él se puede progresar en todos los sentidos.

DISTRESS o estrés negativo: Se produce por una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad. Puede afectarnos física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume. En general se utilizará el término estrés para referirnos al estrés negativo o distrés. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.)

En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición; la organización del trabajo, el origen de ésta, y el estrés, el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse).

Así, el estrés laboral es una consecuencia de la exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial relacionados con la organización del trabajo. Es frecuente que la organización del trabajo trate a las personas como meros instrumentos de trabajo e ignore el aprendizaje, la autonomía y las relaciones sociales como necesidades humanas básicas que el trabajo debe respetar. En la mayoría de empresas, la organización del trabajo sigue basándose en viejos e injustos principios que relegan a las personas a obedecer órdenes y realizar tareas que han planificado otros, y para las que no tienen ninguna oportunidad de influencia⁴⁵.

En Colombia el Ministerio de Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud, en el año 2004, publica el Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, con el soporte técnico científico del Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana y que

desde entonces ha sido el instrumento base para la determinación de origen de las patologías psicosociales en nuestro país. Sin embargo, el creciente número de casos donde se reconoce la asociación causal entre estrés y efectos en la salud, exigen una actualización del Protocolo. Esta actualización se realizó en el 2014; cuando el Ministerio del Trabajo celebró un contrato con la Universidad Manuela Beltrán, Seccional Bucaramanga con el fin de adelantar esta tarea de actualización y armonización. Como producto y considerando la necesidad de difundir la herramienta técnica entre las diferentes entidades involucradas en el diagnóstico y calificación del origen de las patologías a nivel nacional, el Ministerio del Trabajo presenta el documento de actualización denominado “Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés” tercera edición, que contiene los elementos debidamente estandarizados y con los pasos necesarios para la toma de decisiones acerca del origen de una patología derivada del estrés⁴⁶.

También el Ministerio del Trabajo desde 2008, a través de la Resolución 2646 estableció lineamientos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, los cuales fueron fortalecidos con la Ley 1616 de 2013, de salud mental, la cual señala que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el monitoreo permanentemente de los factores de riesgos psicosocial en el trabajo⁴⁷.

Así la Resolución 2646 de 2008, define al estrés como, la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Define también las patologías derivadas del estrés como, aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

En su Artículo 4, habla de la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales y refiere que cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinergizadas por las condiciones extralaborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo⁴⁸.

4.2.4.1 Factores psicosociales y estrés relacionado con el trabajo

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Como muchas otras cuestiones relativas a la enfermedad mental, el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse. No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo⁴⁹.

En la actualidad, los factores psicosociales se han reconocido en general como cuestiones mundiales que afectan a todos los países, profesiones y trabajadores. La mayor flexibilidad y precariedad del trabajo, la intensificación del trabajo, y las relaciones de trabajo, en las que entran en juego el acoso y la intimidación, son algunos de los factores que favorecen el incremento de los trastornos causados por el estrés relacionado con el trabajo. Si bien es necesario realizar más investigaciones para comprender plenamente sus consecuencias, también está aceptado que dichos factores pueden tener efectos considerables en la salud, el absentismo y el rendimiento de los trabajadores.

A más largo plazo, el estrés relacionado con el trabajo también puede contribuir a los trastornos del sistema osteomuscular y a otras formas de trastornos de la salud, como hipertensión, úlcera péptica y enfermedades cardiovasculares. El estrés relacionado con el trabajo puede contribuir asimismo a una incapacidad de hacer frente al trabajo. Los factores asociados con el estilo de vida personal también pueden tener enormes efectos en el rendimiento laboral y en las relaciones de trabajo. El estrés laboral puede influir en los problemas que surgen fuera del lugar de trabajo e intensificarse indirectamente por los mismos, como la violencia, el consumo de drogas, tabaco y alcohol, y unas relaciones familiares y personales tensas. El estrés también puede ser un importante factor que contribuye a la depresión e incluso al suicidio. Todo esto representa un enorme coste potencial en términos de sufrimiento humano y de carga económica para la persona y la sociedad.

En algunos estudios realizados en Europa y en otros países desarrollados se indica que el estrés es un factor en el 50% a 60% de todos los días laborables perdidos. Se señaló que el estrés es la segunda causa registrada con mayor frecuencia de trastornos de la salud relacionados con el trabajo, que afectó al 22 por ciento de los trabajadores en la UE en 2005. En el último estudio de la UE realizado en 2009 se confirma que, si bien ha disminuido el nivel promedio de estrés relacionado con el trabajo en quince Estados Miembros de la UE en los últimos años, el estrés promedio en doce de estos países ha aumentado⁵⁰.

Con relación a Colombia se encontró en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados, la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional⁵¹. Mientras que, en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión⁵².

Esto permitió que se diera el avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional. Entre estas se

encuentra la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas.

Posteriormente se expide la Ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

Estas legislaciones hicieron que las empresas comenzarán a actuar acerca de la importancia que los riesgos psicosociales deben cobrar como un aspecto importante en la salud de los trabajadores y despertando en ellas un gran interés por la identificación de los factores de riesgo psicosociales a través de diagnósticos que les permitan conocer cuáles son los más relevantes en sus organizaciones⁵³.

Con la adopción de un enfoque correcto, los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio sea cual sea el tamaño o el tipo de empresa. Se pueden abordar de la misma manera lógica y sistemática que otros riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo⁵⁴.

4.2.5 Modelos de la relación de los riesgos psicosociales y el estrés

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: 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 tensión⁵⁵.

Modelo Esfuerzo Recompensa de J. Siegrits: 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 salud⁵⁶.

Modelo Demanda Control Apoyo Social: basado en el modelo de R. Karasek, Johnson et al. 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 adelante⁵⁷.

Para esta investigación se establecen cuatro grandes dimensiones de abordaje de los factores psicosociales en el trabajo:

- **Exigencias psicológicas del trabajo**, que tienen un componente cuantitativo y otro cualitativo y que son conceptualmente compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda control de R. Karasek.
- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades**, que constituyen aspectos positivos del trabajo, conceptualmente compatibles con la dimensión de control del modelo demanda control.
- **Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda control expandido por J. Johnson.

- **Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible**, aunque de manera parcial, con la dimensión de control de estatus (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo esfuerzo compensaciones de J. Siegrist, y estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo).

4.2.5.1 Evaluación de los riesgos psicosociales y el estrés método CoPsoQistas21

El método COPSOQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000. La metodología COPSOQ (de la que COPSOQistas21 y PSQ CAT21 COPSOQ forman parte) ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación.

Este método permite definir las dimensiones críticas que deben ser priorizadas. Sus resultados se muestran con un sistema gráfico en el cual dentro de cada dimensión analizada se establece la prevalencia de la población en tres niveles de riesgo: “verde”, que señala que el riesgo psicosocial es bajo (es la mejor condición para trabajar y se puede señalar como factor de protección); “amarillo” señala una condición de riesgo moderado; y “rojo”, una condición de alto riesgo. Para la clasificación de riesgo bajo o riesgo alto se considera un resultado igual o superior al 50% de la muestra.

La metodología CoPsoQistas21 se fundamenta en un proceso de intervención participativo formalizado y pautado paso a paso, basado en la lógica preventiva, la investigación y la normativa de prevención de riesgos laborales y en la experiencia de acción en las empresas. CoPsoQistas21 incorpora también la participación activa del conjunto de los trabajadores y trabajadoras a distintos niveles.

La Teoría General de Estrés en relación al ambiente de trabajo, constituye el marco teórico del CoPsoQistas21 y define las exposiciones psicosociales que deben ser

evaluadas en las empresas ya que existe sobre ellas evidencia científica suficiente acerca de su relación con la salud.

La construcción de instrumento CoPsoQistas21 permite realizar una valoración del estrés, así como una relación de los factores de riesgo identificados en el mismo, por tanto, el instrumento que se utilizará será el CoPsoQistas21 que tiene un componente de evaluación del estrés en el trabajo⁵⁸.

4.3 MARCO NORMATIVO

Actualmente en Colombia se ha legislado con relación a los riesgos psicosociales, de tal manera, que existen lineamientos para que los empleadores tomen las medidas necesarias para identificar, evaluar, prevenir y monitorear los riesgos psicosociales con el fin de evitar las patologías causadas por estrés laboral.

En el año 2008, el Ministerio de la Protección Social, emite la Resolución 2646 de 2008, en la cual se establece las disposiciones y se definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera constante, la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de enfermedades causadas por el estrés en el trabajo. Adicionalmente, se resuelven: el objeto, ámbito de aplicación y definiciones; identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos; intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, así como también, la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional⁵⁹.

La Resolución 2646 de 2008 define los Factores de riesgo psicosociales como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y a los factores psicosociales como aquellos que comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Para comprender cada factor, estos son brevemente definidos como:

- **Los factores intralaborales:** son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.
- **Los factores extralaborales:** son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.
- **Los factores o condiciones individuales:** son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos sociodemográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Estos factores psicosociales se pueden identificar como **protectores**, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por el contrario, son identificados como **factores de riesgo**, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés⁶⁰.

El conocimiento y aplicación de la resolución 2646 de 2008 busca hacer del ambiente laboral un medio seguro y saludable psicológicamente para el trabajador.

También se cuenta con el Decreto número 1471 de 2014 por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia. En la sección I. Agentes Etiológicos. Se encuentran los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales. En cuyo numeral 4 se encuentran los agentes psicosociales y entre los Agentes Etiológicos/ Factores de riesgo Ocupacional se encuentran: Gestión organizacional, Características de la organización del trabajo, Características del grupo social de trabajo, Condiciones de la tarea, Carga física, Condiciones del medio ambiente de trabajo, Interface persona-tarea, Jornada de trabajo (Horarios y jornadas laborales extenuantes)⁶¹.

La tabla de enfermedades se actualiza cada tres años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales para prevenir enfermedades en las actividades laborales.

La Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) consiguió que el Ministerio de Educación firmara el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015, en el cual se reglamenta el artículo 21 de la ley 1562 de 2012, que hace referencia a la “seguridad y salud en el trabajo para los educadores y directivos afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio”.

Con la entrada en vigencia de este decreto, se incluye la tabla de enfermedades laborales y el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Esta lista o tabla, para educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio es un documento técnico y reglamentario con especificidad, profundidad y énfasis en las situaciones médicas de los educadores⁶².

En la lista de enfermedades laborales para los educadores afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio. Las Enfermedades Mentales y entre las Enfermedades – trastornos mentales y forman parte de ellas: Depresión mayor episodio único, Síndrome de Burnout (estrés crónico), Trastorno de estrés post traumático, Trastorno de ansiedad generalizada, Trastorno adaptación. Y como Agente de Riesgo Laboral de todas estas enfermedades los Factores psicosociales laborales⁶³.

Este decreto llena un vacío en el tema de riesgos profesionales y enfermedades laborales para el magisterio.

4.3.1 Estatutos y normatividad de profesión docente en Colombia

En Colombia la profesión docente está reglamentada por dos decretos que funcionan simultáneamente, el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, éstos regularizan las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, determinan los parámetros para la profesionalización de su labor, el ejercicio de sus funciones, y los mecanismos de inserción, permanencia y promoción en la carrera docente.

- **Decreto 2277 de 1979 (Docentes antiguos):** aplica para los educadores que fueron designados para un cargo docente estatal en propiedad y tomaron posesión del mismo antes de la expedición de la ley 715 de 2001. El presente Decreto establece el régimen especial para regular 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, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales. El decreto define que las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores.

- **Definiciones decreto 2277 de 1979.**

Profesión docente: comprende el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación del educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional en los términos que determine el reglamento ejecutivo.

Educadores oficiales: aquellos que prestan sus servicios en entidades oficiales de orden: Nacional, departamental, distrital, intendencia, comisaria y municipal son empleados oficiales de régimen especial que, una vez posesionados, quedan vinculados a la administración por las normas previstas en este decreto.

- **Decreto de ley 1278 de 200241 (Docentes nuevos)**

Su objetivo es el de establecer el estatuto de profesionalización docente que regulará las relaciones del estado con los educadores a su servicio. Estas normas se deben aplicar para quienes se vinculen a partir de la vigencia del presente decreto para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma.

- **Definiciones Decreto de ley 1278 de 2002.**

Función docente: consiste en aquella labor de carácter profesional que comprende la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza aprendizaje el cual incluye: El diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo Institucional de los establecimientos educativos.

Docentes: son aquellas personas que realizan labores académicas directas y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso de enseñanza aprendizaje.

Responsabilidades de los docentes: comprende tanto actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

5 METODOLOGÍA

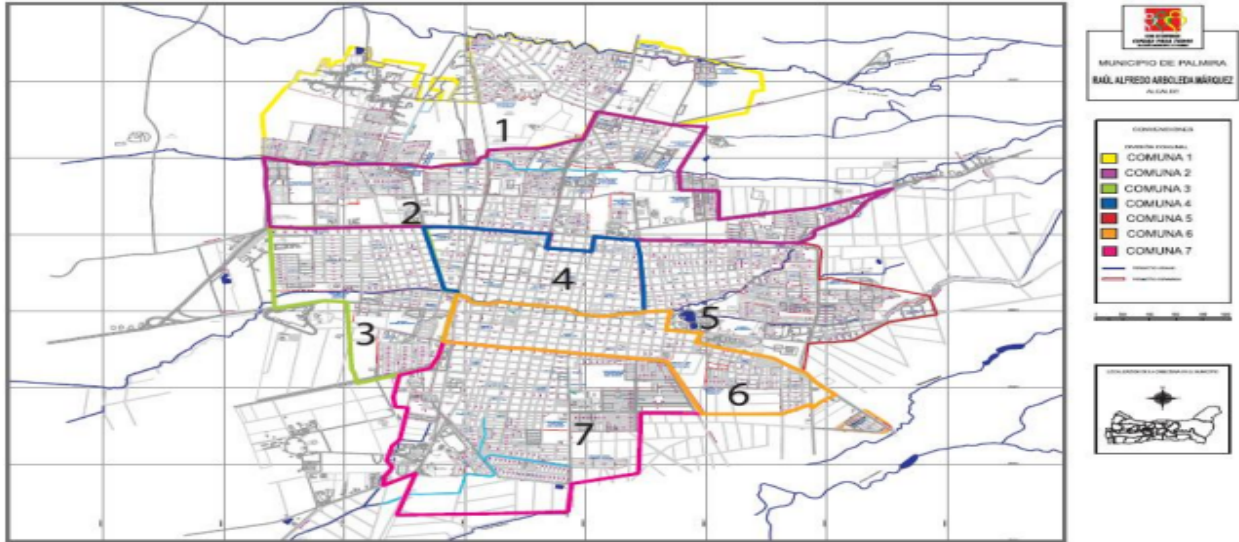
5.1 DISEÑO O TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación es de tipo descriptivo transversal; con una metodología mixta (cuanti-cualitativa) y cuyo análisis en profundidad, se realizó desde el enfoque cualitativo. Desde el enfoque cuantitativo, la investigación es un estudio descriptivo transversal, es decir se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de estudio nos proporcionara un panorama o fotografía de algo que sucede, en este caso, cuales son los factores de riesgo psicosocial asociados con el estrés laboral que se presenta en la población docente. Y desde el enfoque cualitativo, es de tipo exploratorio, implementando la técnica de grupo focal, cuyo objetivo es indagar a través de entrevistas estructuradas las percepciones y la realidad social de la población docente frente a los factores de riesgo psicosocial asociados con el estrés laboral.

Área de estudio

El estudio se realizó en la ciudad de Palmira, la cual se encuentra ubicada la región sur del Departamento del Valle del Cauca, tiene una superficie de 1.162 Km² de los cuales 19,34 Km² son de la zona urbana, la cual se encuentra conformada por las comunas 1 a 7; cuenta con una población de 308.671 habitantes, de los cuales el 86% corresponden a la zona urbana, siendo 159.704 son de género femenino y 148.967 son de género masculino⁶⁴.

Figura 1. Municipio de Palmira



Fuente: Google Imágenes

La institución educativa en estudio, nace en el año 1967 gracias a la empresa Ingenio Manuelita S.A, quien donó el terreno y las instalaciones donde actualmente se encuentra ubicada.

En el nivel media técnica la institución cuenta con dos modalidades; tecnología e informática y educación física recreación y deportes, buscando con estas dar respuestas claras a las competencias laborales de los alumnos para su desempeño en la sociedad, obteniendo reconocimiento oficial de estudios por Resolución No. 261 de febrero 2 de 2007.

En la actualidad la institución educativa tiene 2546 estudiantes matriculados, distribuidos en 72 grupos, hay 80 docentes, 12 administrativos y 5 directivos docentes.

5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

En la investigación se trabajó con la población universo, que corresponde a 80 docentes de la institución educativa; de los cuales, por criterios de exclusión se quedó con un total de 61 docentes; 13 docentes del Régimen 2277 de 1979, y, 48 docentes del Régimen 1278 de 2002.

5.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN

5.3.1 Criterios de Inclusión

- Docentes vinculados a la institución educativa.
- Personas que acepten y firmen el consentimiento informado.

5.3.2 Criterios de Exclusión

Docentes que se encuentren en:

- Licencia de Maternidad
- Incapacidad parcial
- Licencias no remuneradas.

5.4 SELECCIÓN GRUPOS FOCALES

Se seleccionaron por conveniencia 12 personas para conformar 2 grupos focales, un grupo de docentes pertenecientes al estatuto 2277 de 1979 con 6 personas y el otro grupo de docentes pertenecientes al estatuto 1278 de 2002 con 6 personas, todas estas que hayan presentado estrés laboral.

5.5 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

En la sección de anexos, en el **Anexo A. Categoría de análisis del estudio**, se visualiza de manera detallada las variables empleadas en la presente investigación.

5.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

5.6.1 Materiales e instrumentos

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.

5.6.2 Técnicas Cuantitativas

Para la recolección de la información, se recurrió al uso del instrumento CoPsoQ–ISTAS 21 versión media; Cuestionario Psicosocial de Copenhague del Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Dinamarca (2000). Es 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 B.** Cuestionario ISTAS 21).

Este instrumento fue traducido al español y validado en España por el grupo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) 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.

En Colombia el instrumento ISTAS 21 fue validado en un trabajo conjunto entre el Ministerio de la Protección Social y la Universidad de Antioquia, para levantar el documento técnico “Formas y Consecuencias de la Violencia en el Lugar de Trabajo” en el año 2004. También la Universidad del Cauca ha venido trabajando e investigando riesgo psicosocial de origen laboral mediante la implementación ISTAS 21. De igual manera la Universidad del Valle ha utilizado este instrumento con gran éxito en diferentes investigaciones de carácter psicosocial⁶⁵. Su marco conceptual está basado en la teoría general del Estrés, integra las dimensiones de los métodos demanda control apoyo social de Karasek et al⁶⁶ y esfuerzo recompensa de Siegrist⁶⁷; 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 otros instrumentos, se destaca por ser el primer instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que incluye medidas como, exigencias psicológicas, emocionales y de esconder emociones; así, como la valoración del estrés laboral por sintomatologías

específicas. Además, presenta un avance en términos de contener la más extensiva conceptualización de las dimensiones psicosociales en el trabajo, exponiéndolas en unidades más homogéneas y aplicables desde el punto de vista de la prevención.

5.6.3 Técnicas Cualitativas

Los métodos cualitativos se apoyan en la “interpretación” de la realidad social, los valores, las costumbres, las ideologías y cosmovisiones se construirán a partir de un discurso subjetivo, ya que el investigador asignará un sentido y un significado particular a la experiencia del otro. Dentro de los estudios cualitativos existen diferentes técnicas que ayudan a aproximarse a los fenómenos sociales, entre estas la entrevista en profundidad juega un papel importante, ya que se construye a partir de reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes con el objetivo de adentrarse en su intimidad y comprender la individualidad de cada uno⁶⁸.

Desde el enfoque cualitativo se utilizará la técnica de grupos focales, que permitió profundizar sobre los factores psicosociales en el trabajo asociados al estrés laboral en los docentes de la institución educativa en estudio.

Esta técnica refiere una serie de entrevistas exploratorias o grupales que permiten centrarse específicamente en un tema a debatir con el ánimo de recoger la percepción y forma de sentir de cada uno de los participantes; en la bibliografía se pueden encontrar muchas definiciones para los grupos focales pero tal vez la de más fácil comprensión es la presentada por Escobar y Bonilla: “el grupo focal, es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular⁶⁹”, ésta técnica permitirá recoger la percepción de los diferentes participantes en el estudio frente a las condiciones psicosociales a las que se enfrentan en sus lugares de trabajo, así como el estrés que ello genera; de manera que se pueda conseguir un acercamiento a su realidad para poder interpretarla.

Se conformaron dos grupos focales los cuales estuvieron integrados cada uno por 6 docentes de la institución educativa, los cuales fueron escogidos teniendo en cuenta la antigüedad en la institución y al estatuto docente al que pertenecen. La información se

recolectó durante cinco sesiones y se tuvieron en cuenta los riesgos identificados y priorizados previamente en la evaluación del factor de riesgo psicosocial, por lo que, en cada una de estas sesiones se trabajó sobre un riesgo específico y su posible relación con el estrés laboral presente, esto con el efecto de profundizar sobre la información objeto de estudio.

Cada sesión tuvo una duración de una hora en donde la investigadora moderó la sesión teniendo en cuenta las preguntas orientadoras según las categorías de análisis (Ver **Anexo E. Guía de preguntas orientadoras**), se tomaron notas y se grabó la sesión con previo acuerdo con los participantes. Cada sesión recoge las percepciones de los docentes sobre efectos generados por los factores psicosociales y su relación con el estrés laboral planteados en las categorías de análisis, estos fueron organizados en matrices y en fichas de campo con su correspondiente objetivo de la sesión y las preguntas guías para el propósito de esta y analizados en profundidad. Estas sesiones se realizaron en un lugar fuera de la institución educativa que fue la sede del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación (SUTEV) de Palmira, previo permiso de su presidenta, ya que, es un lugar tranquilo y adecuado donde no existe la oportunidad de interrupción y donde los docentes no se sienten coartados para expresar sus vivencias y se puede garantizar la confidencialidad de los participantes.

5.7 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS EN TRABAJO DE GRUPOS FOCALES

En la sección de anexos en el **Anexo D**, se vislumbran de forma detallada las categorías de análisis empleadas para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos.

5.8 GUÍA DE PREGUNTAS GENERADORAS.

En la sección de anexos en el **Anexo E. Guía de preguntas orientadoras**, se presenta la guía de preguntas utilizadas en el trabajo.

5.9 PROCEDIMIENTO

FASE 1. Sensibilización y presentación del proyecto.

Contactos institucionales y presentación en terreno del proyecto: en primer lugar, se envió una carta a la Rectora de la Institución Educativa para pedir la autorización de la realización del proyecto de investigación. Luego en una reunión con las directivas de la Institución Educativa se realizó la presentación del proyecto de investigación mediante presentación en Power Point. Donde se explicó el objetivo de la investigación, su importancia, pertinencia y relevancia en el sector educativo y se solucionan dudas.

Socialización y presentación del proyecto a los docentes: durante el mes de octubre las directivas abrieron el espacio para la presentación del proyecto de investigación a los docentes. En esta reunión la investigadora explicó y definió los factores de riesgo psicosociales, la importancia de la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las instituciones, y el objetivo de estas evaluaciones; las cuales han sido concebidas para orientar y facilitar el funcionamiento, y las tareas del equipo de trabajo. Una vez sensibilizada la población se explicó a los participantes en qué consistiría la investigación, se entregó el consentimiento informado y se recogió una vez fue firmado. Dejando espacio para responder las preguntas e inquietudes que tuvieran sobre la investigación.

FASE 2. Desarrollo de trabajo de campo Aplicación de instrumentos

Recolección de datos: en un primer momento una vez obtenido el aval por parte del Comité Institucional de Revisión Ética Humana Facultad De Salud (CIREH) para la realización de la presente investigación, se efectuó una reunión con todos los docentes de la institución educativa, atendiendo al tiempo dispuesto por la rectoría para la aplicación del instrumento. Se reunieron los docentes en la sala múltiple de la institución, donde se explicó cómo responder el cuestionario para que la información recopilada sea exhaustiva y veraz. A continuación, la investigadora se dispuso a realizar la aplicación del instrumento de valoración de condiciones psicosociales ISTAS

21(CoPsoQ). El cuestionario se entregó de forma física sin contener ningún tipo de número consecutivo o serie; y se desarrolló de manera anónima y voluntaria.

Durante todo el tiempo que demoró el desarrollo de este (entre 45 minutos a una hora aproximadamente), la facilitadora estuvo presente para aclarar cualquier duda. Los cuestionarios fueron anónimos y para recolectarlos se utilizó una urna cerrada y sellada en las que se mezclaron los cuestionarios de docentes de distintos estatutos y sedes para guardar confidencialidad de participantes.

En un segundo momento, se procedió a realizar la recolección de los datos cualitativos lo cual se llevó a cabo durante los meses siguientes donde se convocaron los participantes concertando las horas de trabajo. Se realizaron cinco sesiones con una duración de una hora por sesión. Parte esencial en los requisitos de los participantes es el del diagnóstico sobre estrés laboral; adicional a ello, el interés manifiesto en la participación activa del proceso y la capacidad para comprender la dinámica del trabajo que requiere la investigación; de aquí la conveniencia de los participantes elegidos. Estas respuestas fueron audio grabadas con previo acuerdo de los participantes, con el fin de no omitir información para el análisis de los datos, y fue manejada por parte de la investigadora con total confidencialidad, una vez finalizado el análisis se destruye el audio.

FASE 3. Procesamiento de los datos y análisis de los resultados: Los cuestionarios diligenciados por los docentes se introdujeron en el software CoPsoQ Ista 21 1.5; generando un proceso de sistematización, análisis estadístico y prevalencia de los factores de riesgo psicosocial y de los niveles de estrés ocupacional existente en los docentes de acuerdo a sintomatología específica (conductual, somática y cognitiva). Esta información es presentada para efectos de análisis, de la siguiente manera: 1) Tabla de puntuaciones estandarizadas de todos los factores de riesgo psicosocial presentes en la institución educativa; 2) Tabla y gráfico de la proporción por térciles de trabajadores/as incluidos en cada nivel de exposición de referencia (rojo: situación más desfavorable para la salud; amarillo: intermedio; verde: situación más favorable para la salud) de todos los factores de riesgo psicosocial para el centro de trabajo; 3) Tablas y gráficos de la proporción por térciles de trabajadores/as incluidos en cada nivel de

exposición de referencia en cada unidad de análisis para cada factor de riesgo psicosocial; y, 4) Tablas de satisfacción laboral y síntomas conductuales, cognitivos y somáticos de estrés presentes en el centro de trabajo educativo.

Para el análisis de las características sociodemográficas de la población (**Anexo C. Formato de caracterización sociodemográfica**), se recurrió al procesamiento de información a través del SPSS Versión 23, a través del cual se obtuvo las frecuencias y proporciones que permitieron establecer el perfil sociodemográfico de la población participante.

Con relación a los grupos focales, se realizó el procesamiento de datos a través de la categorización inductiva, donde se aplicó la técnica de “Matrices Descriptivas para procesamiento de datos cualitativos” Bonilla (2000) que permitió describir los resultados de manera ordenada y generando las categorías inductivas preliminares implicando un ejercicio de inmersión progresiva y fraccionamiento de la información escrita o textos transcritos obtenidos por cada sesión de los grupos focales, este proceso comprende 4 niveles de procesamiento:

- Fase de codificación o categorización, que dio lugar al análisis descriptivo de los resultados, eligiendo como unidad de análisis palabras por separado o expresiones o proposiciones referidas a los temas del estudio. Consiste en fraccionar la información en subconjuntos y asignarles un nombre o un código. El proceso de categorización se llevó a cabo teniendo en cuenta el marco teórico, mediante el cual se llegó al establecimiento de temas que debían ser estudiados. La metodología seguida en la elaboración de categorías fue la siguiente. En primer lugar, separamos el texto en unidades espaciales mediante números (líneas del texto) y unidades temáticas que se señalaron con letras (conversaciones, sucesos, actividades que ocurren en un momento), y permitieron encontrar segmentos referidos a un mismo tema. En este primer momento de codificación, optamos por combinar dos criterios en el proceso de separación de unidades en el texto: unidades de registro (temáticas que comportan una misma idea) y unidades de enumeración (líneas).

- Cuantificación de los datos cualitativos, método para estudiar las comunicaciones de una manera sistemática, objetiva y cuantitativa; el cual permitió medir las categorías de análisis estimando la frecuencia de respuestas (palabras, frases, o temas) según arroje los relatos obtenidos en los grupos focales. En potencia, según Kerlinger⁷⁰ todos los materiales escritos pueden ser cuantificados asignando números de manera nominal (colocando número de temas que caen en cada categoría) u ordinal (ordenando las respuestas por rangos).
- Inmersión progresiva, la cual se realizó mediante el fraccionamiento en subconjuntos de datos ordenados por temas para luego recomponerlo inductivamente en categorías inductivas y asignarles un nombre o código (construcción de un concepto que designe lo más fielmente posible su pertenencia a esa categoría). Para el proceso de construcción de las categorías de análisis, se optó por el inductivo, el cual consiste en la conceptualización por medio del marco teórico y el examen del material recopilado durante la investigación.
- Fase de la construcción social, donde mediante la identificación de patrones culturales, los cuales orientaron el ejercicio para la interpretación de los datos cualitativos según la significancia de la codificación donde nos permitió reconstruir la normatividad cultural de la situación estudiada.

Después de haber recolectado y analizado la información del instrumento CoPsoQistas21 y las matrices de los grupos focales, se realizó una triangulación de los resultados que es una técnica que facilita la profundización y análisis de datos a través de la verificación cruzada, permitiendo, la comprensión, contextualización e interpretación de la información que se analiza sobre la relación de los factores de riesgo psicosocial encontrados y el estrés laboral que se ha presentado, teniendo en cuenta la forma y las circunstancias específicas de la obtención de la información, constituyendo una alternativa complementaria a los criterios de fiabilidad y validez en los resultados.

FASE 4. Socialización y entrega de resultados.

Al final de la investigación, se entrega el informe final a las Directivas de la institución con el resumen de los resultados obtenidos. La entrega del informe se efectúa por medio magnético de igual manera se realiza la respectiva socialización de los informes a las Directivas y docentes que participaron del estudio.

Por último, se realizan las recomendaciones como apoyo para la promoción de la salud, prevención de los factores de riesgo psicosociales en los ambientes de trabajo y prevención del estrés laboral.

5.10 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Los participantes del estudio fueron contactados directamente por la investigadora, en la institución donde se realizó la investigación, se explicó la importancia, el objetivo y el propósito del proyecto; para de esta forma poder contar con el consentimiento voluntario para participar en el estudio. Esta información fue comunicada por la investigadora principal, el consentimiento se documentó en físico, especificando la confidencialidad y fue entregado en el momento de iniciar la recolección de la información en reunión privada con los docentes de la institución.

El estudio es clasificado como una investigación con riesgo mínimo de acuerdo con la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993, del Ministerio de Salud y Protección Social. La realización de la encuesta, así como el **CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21** representa un riesgo mínimo para el trabajador; puesto que no se realiza ningún tipo de procedimiento médico o invasivo en los participantes.

La manipulación de la base de datos, así como resultados de esta investigación fueron de conocimiento exclusivo del investigador; en caso de requerirse ayuda de terceros en el procesamiento estadístico no se compartirán nombres, la confidencialidad de los participantes fue protegida mediante el anonimato, se omitió el nombre de la institución educativa, así como el de los docentes que participen en la investigación mediante la asignación de un código de participante.

Por otro lado, el consentimiento informado se diseñó siguiendo los lineamientos de la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993, del Ministerio de Salud y Protección, que fue firmado por el participante, el investigador y dos testigos; esto se realizó una vez el participante potencial conozca y acepte ser participante de la investigación, y una vez se ha socializado por parte de la investigadora el objetivo del proyecto, los beneficios de su participación, sus derechos al participar de la investigación. Se dio copia del consentimiento informado a cada participante; una vez firmado el consentimiento informado; el participante acepto que su participación es totalmente voluntaria, y que tiene el derecho de retirarse del estudio cuando lo desee.

Los resultados obtenidos en esta investigación permitió identificar y caracterizar los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira, establecer un panorama general de los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral a los cuales se encuentran expuestos dicha población; así como estimar el nivel de estrés ocupacional, permitiendo, establecer un parámetro inicial para realizar intervenciones de promoción de la salud y prevención de riesgos psicosociales y disminuir la incidencia del estrés laboral; con el fin de intervenir las condiciones de riesgo que puedan afectar la salud de los docentes y mantener los factores protectores que ofrece el trabajo y el entorno.

Los riesgos potenciales de la investigación son, riesgos de tipo psicológico o social, para mitigar dichos riesgos, la manipulación de la base de datos así como resultados de esta investigación serán de conocimiento exclusivo del investigador; en caso de requerirse ayuda de terceros en el procesamiento estadístico no se compartirán nombres; la confidencialidad de los participantes fue protegida mediante el anonimato, se omitió el nombre de la institución educativa, así como el de los docentes que participen en la investigación mediante la asignación de un código de participante.

La participación y retiro del estudio fue libre y voluntaria. La información obtenida de esta investigación es de absoluta reserva y confidencialidad guardando la identidad de los participantes. Las únicas personas con acceso a la información proporcionada por los participantes fueron los investigadores; se realizó custodia de los instrumentos de evaluación, los cuales serán destruidos, y borrada toda la información escrita o audio

grabada al finalizar la investigación, además, todos los documentos fueron anónimos borrando el nombre de los participantes y de la institución en la que se realizó la investigación. (**Anexo F.** Consentimiento Informado para participación en investigación.)

6 RESULTADOS

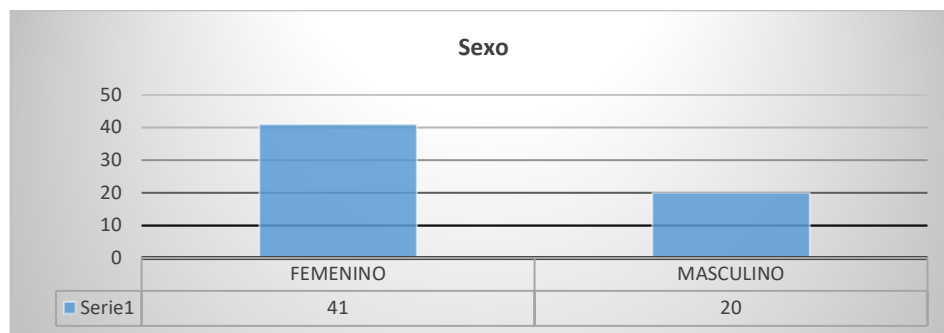
En este apartado de la investigación se presentan los resultados recopilados a través del cuestionario y aplicado a los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira, que posteriormente fueron procesados para su respectivo análisis. El cuestionario se aplicó a 61 docentes que participaron de manera voluntaria e independiente, con el propósito de obtener datos estadísticos en relación a los factores de riesgo psicosocial que describen aspectos sociodemográficos, aspectos laborales, contenido de trabajo y carga de trabajo y que permite describir la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral.

A continuación, se exhiben las figuras de frecuencia que detallan los aspectos relevantes del estudio. Para brindar un mayor entendimiento de los resultados estos se presentan de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, donde en primera instancia, se aborda la caracterización sociodemográfica de los docentes; en segunda instancia, se identifican los factores psicosociales a los cuáles se encuentran expuestos, en tercera instancia se estima el nivel de estrés ocupacional en los docentes, y finalmente, en cuarta instancia, se establece la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.

6.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

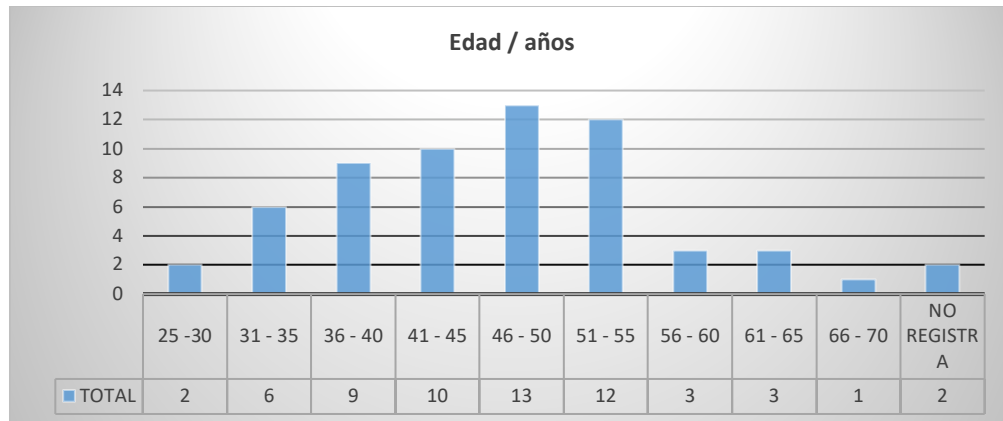
En este apartado se presenta los aspectos sociodemográficos de la población objeto de estudio.

Figura 2. Sexo



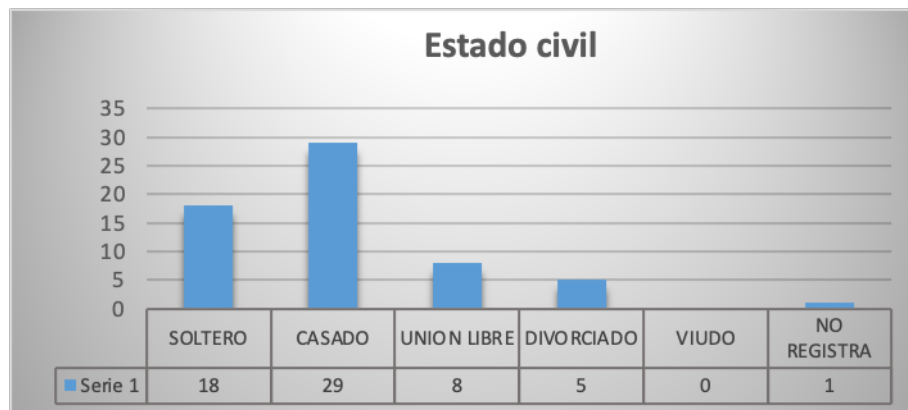
En la **Figura 2. Sexo**, se evidencia que la mayoría de la población participante del estudio pertenecen al género femenino (41) y en menor proporción se encuentra el género masculino (20).

Figura 3. Edad



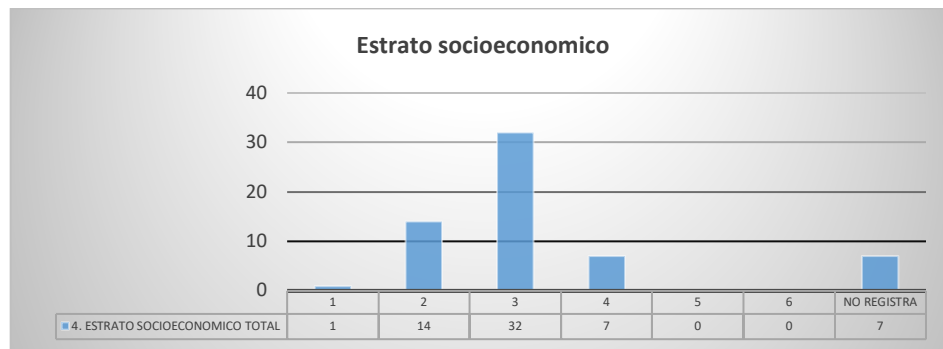
En la **Figura 3. Edad**, se visualiza que, del total de 61 participantes, en mayor proporción se encuentran entre los 46 a 50 años de edad (13), seguido están aquellos que se encuentran entre los 51 a 55 años de edad (12).

Figura 4. Estado civil



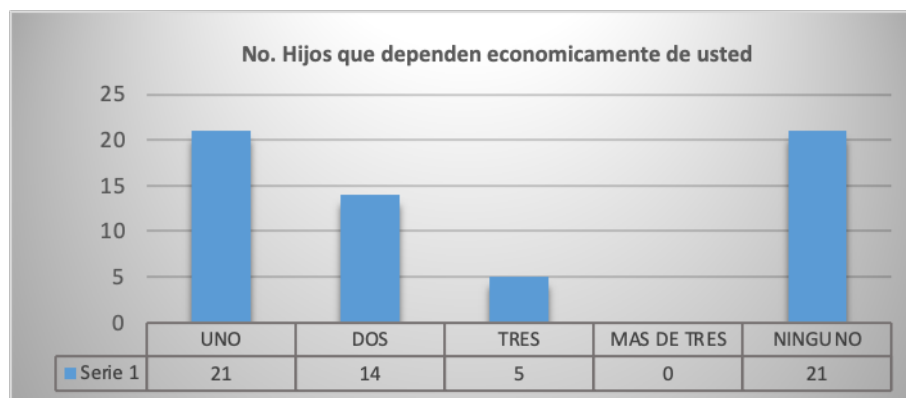
En la **Figura 4. Estado civil**, se evidencia que gran proporción de los docentes tienen un estado civil principalmente casado (29), seguido de aquellos que son solteros (18), también se evidencia que cero (0) de los docentes son viudos.

Figura 5. Estrato socioeconómico



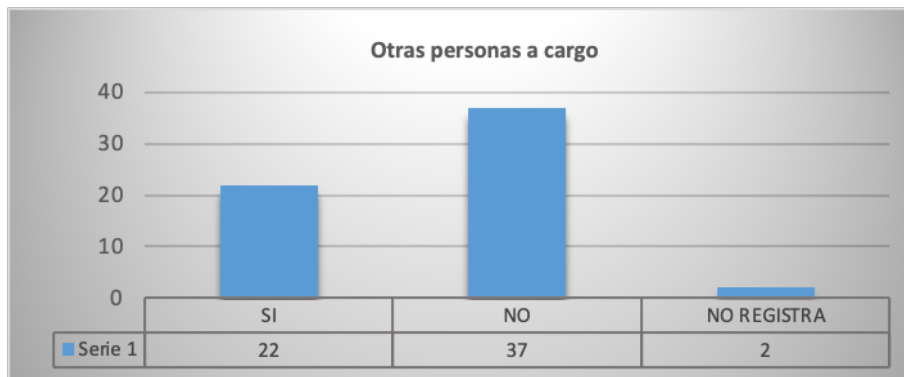
Continuando con la descripción sociodemográfica de la población, en la **Figura 5.** Estrato socioeconómico, se visualiza que un gran número de los docentes viven en un barrio de estrato 3 (32), seguidamente están aquellos que residen en barrios de estrato 2 (14).

Figura 6. N° hijos que dependen económicamente de usted



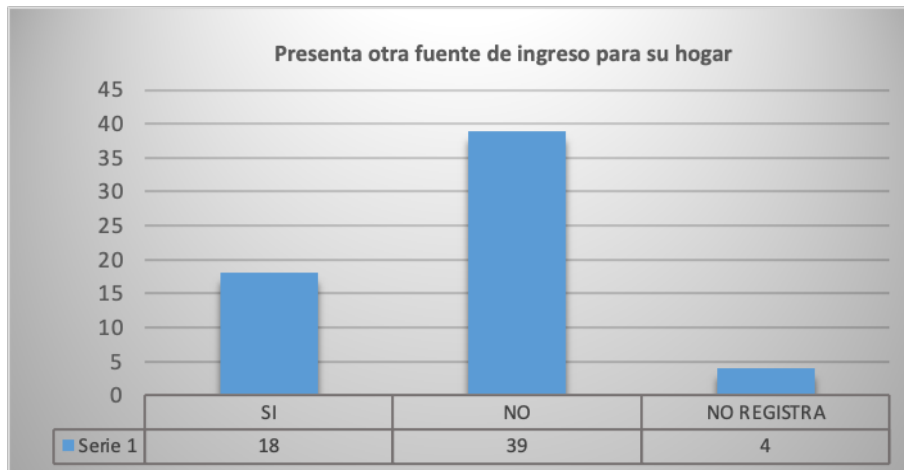
En la **Figura 6.** N° hijos que dependen económicamente de usted, se observa que los docentes tienen principalmente entre uno (21) y dos hijos (14).

Figura 7. Otras personas a cargo



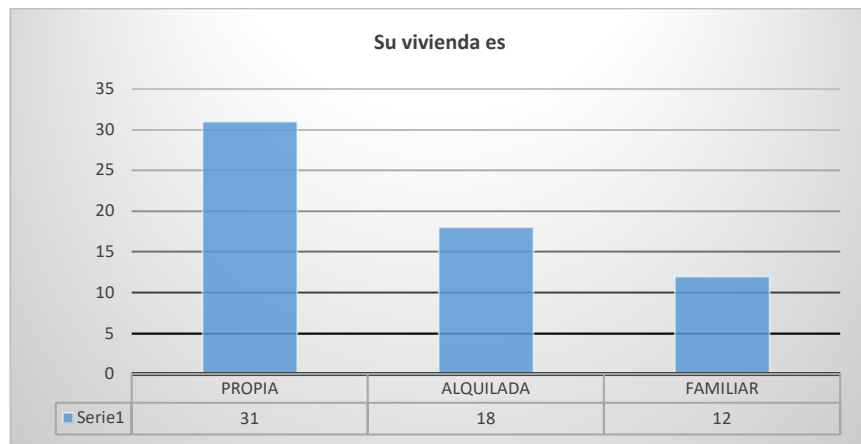
En la **Figura 7.** Otras personas a cargo, se visualiza que en mayor proporción los docentes (37), aparte de sus hijos no tienen otras personas a cargo.

Figura 8. Presenta otra fuente de ingresos para su hogar



En la **Figura 8.** Presenta otra fuente de ingresos para su hogar, se observa que 39 docentes manifiestan no contar con otra fuente ingreso adicional a la docencia, sin embargo, 19 exponen que si tienen otra fuente.

Figura 9. Tipo de vivienda



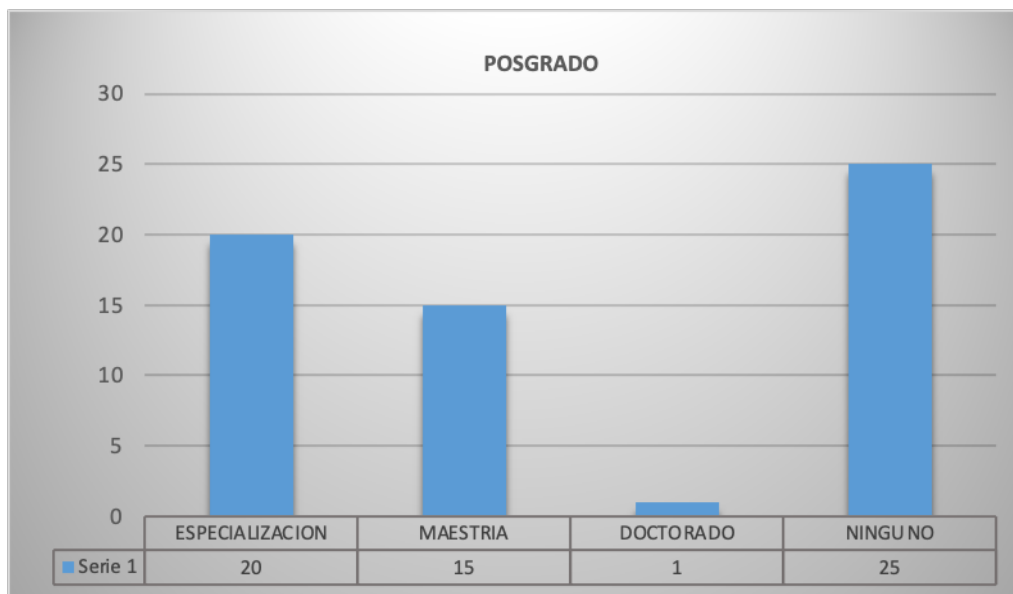
En la **Figura 9.** Tipo de vivienda, se expone que la mayoría de los docentes residen en una vivienda propia (31), aunque también hay docentes que su vivienda es alquilada (18) o de una familiar (12).

Figura 10. Escolaridad



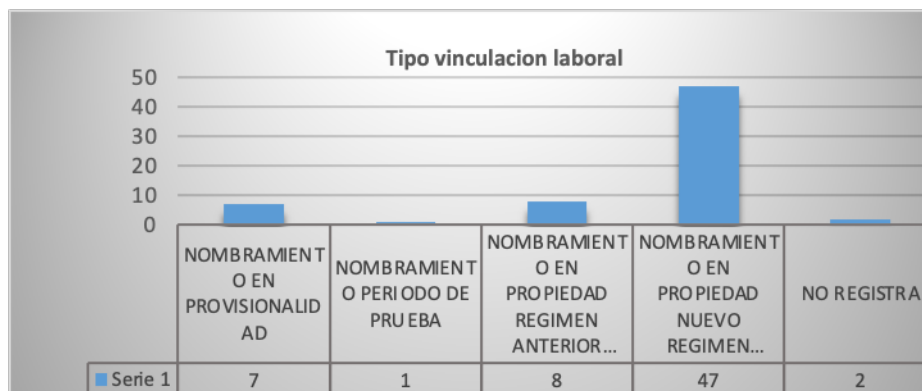
Con respecto a la escolaridad en la **Figura 10.** Escolaridad, 45 docentes tienen un nivel universitario y 11 de profesional.

Figura 11. Postgrado



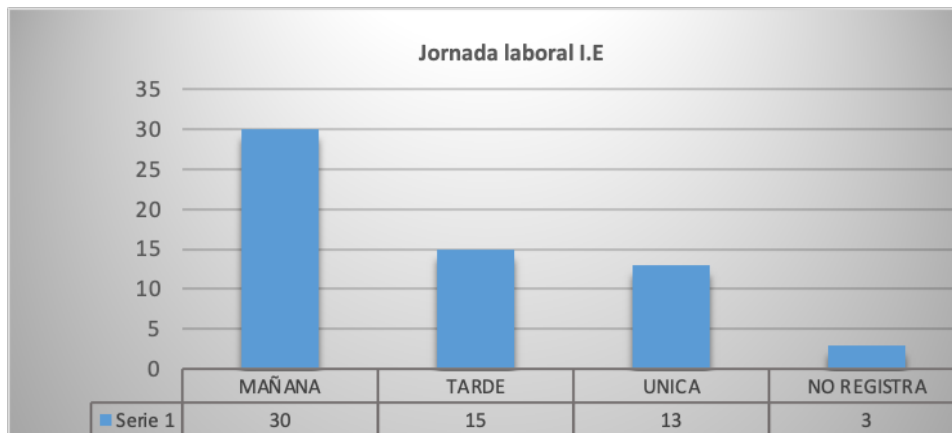
La **Figura 11.** Postgrado, se visualiza que a nivel de postgrado 20 docentes tienen especialización, 15 maestría y únicamente uno doctorado.

Figura 12. Tipo de vinculación laboral



Con respecto al tipo de vinculación laboral, en la **Figura 12.** Tipo de vinculación laboral, se visualiza que 47 docentes son por nombramiento en propiedad del nuevo régimen (decreto 1278 de 2002), así mismo, se visualiza que 8 son por nombramiento del régimen anterior.

Figura 13. Jornada laboral



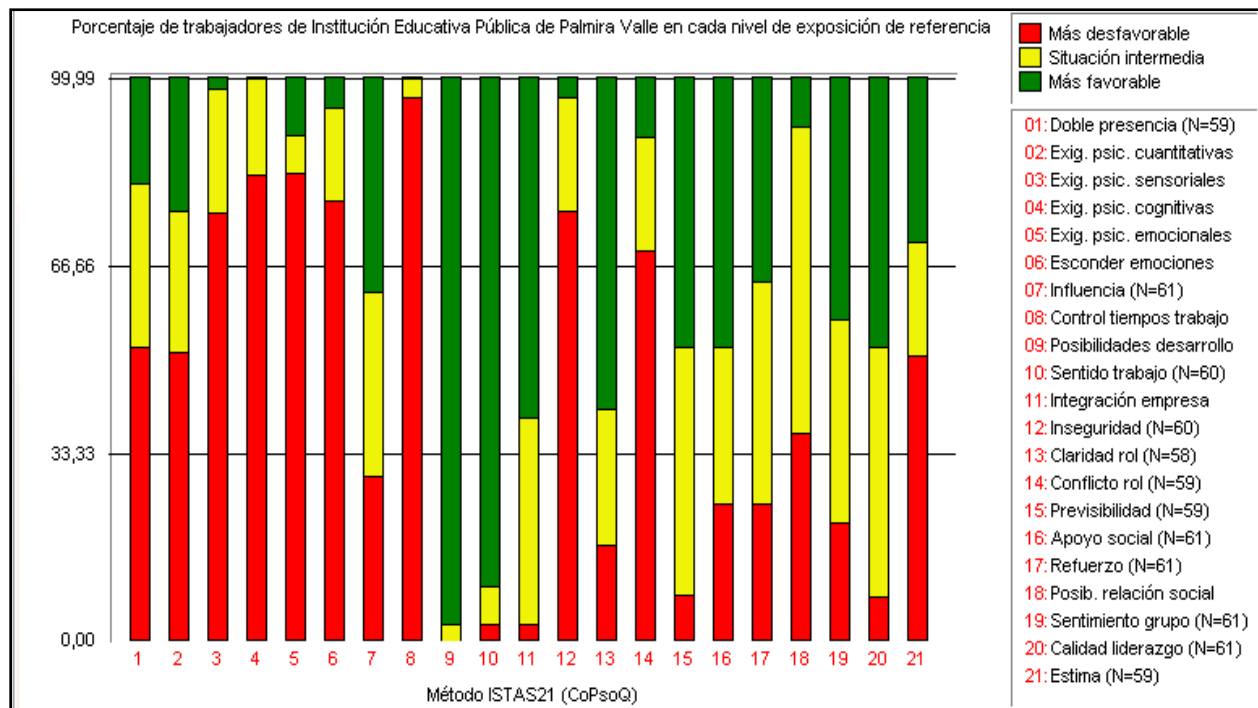
Finalmente, en la **Figura 13.** Jornada laboral, se evidencia que la mayoría de la población participante del estudio labora en la jornada de la mañana (30), 15 docentes en la jornada de tarde y 13 docentes en la jornada única.

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 en la población docente que labora en una institución educativa pública de Palmira.

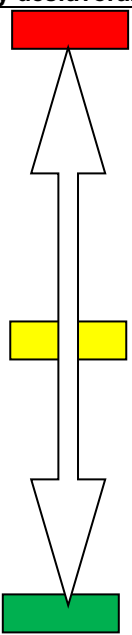
La prevalencia de los factores de riesgo psicosocial se presenta en términos de la proporción de docentes incluidos en cada situación de exposición, a través de gráficas correspondientes a diagramas de barras, donde cada barra representa el 100% y los resultados se discriminan en terciles (33,3%, 66,6%, 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 de docentes.

Figura 14. Prevalencia factores de riesgo psicosocial de trabajo en total participantes



El Control en los tiempos de trabajo, representa el factor de riesgo más alto entre los docentes de la institución educativa pública de la ciudad de (96.72%), 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. (**Figura 14.** Prevalencia factores de riesgo psicosocial de trabajo en total participante).

Tabla 3. Priorización factores de riesgo psicosocial de trabajo población total

Prevalencia del riesgo				Muy desfavorable
P	Dimensión	Porcentaje	Calificación	
1	8. Control tiempos trabajo	96.72%	Muy desfavorable	
2	5. Exig. psic. Emocionales	83.33%	Muy desfavorable	
3	4. Exig. psic. Cognitivas	83.05%	Muy desfavorable	
4	6. Esconder emociones	78.33%	Muy desfavorable	
5	12. Inseguridad	76.67%	Muy desfavorable	
6	3. Exig. psic. Sensoriales	76.27%	Muy desfavorable	
7	14. Conflicto rol	69.49%	Muy desfavorable	
8	1. Doble presencia	52.54%	Muy desfavorable	
9	2. Exig. psic. Cuantitativas	51.67%	Muy desfavorable	
10	21. Estima	50.85%	Muy desfavorable	
11	18. Posib. relación social	37.29%	Muy desfavorable	
12	17. Refuerzo	36.07%	Muy favorable	
13	7. Influencia	37.70%	Muy favorable	
14	19. Sentimiento grupo	42.62%	Muy favorable	
15	15. Previsibilidad	47.46%	Muy favorable	
16	16. Apoyo social	47.54%	Muy favorable	
17	20. Calidad liderazgo	47.54%	Muy favorable	
18	13. Claridad rol	58.62%	Muy favorable	
19	11. Integración empresa	60.00%	Muy favorable	
20	10. Sentido trabajo	90.00%	Muy favorable	
21	9. Posibilidades desarrollo	96.67%	Muy favorable	
				Muy favorable

De acuerdo **Figura 14.** Prevalencia factores de riesgo psicosocial de trabajo en total participante, los 59 docentes de la institución educativa pública de la ciudad Palmira que participaron en el presente estudio se encuentran expuestos a situaciones desfavorables para su salud, cuya priorización de riesgo obedece al siguiente orden: control tiempos de trabajo (96.72%), exigencia psic. emocionales (83.33%), exigencias psic. cognitivas (83.05%), esconder emociones (78.33%), inseguridad (76.67%), exigencias psic. sensoriales (76.27%), conflicto rol (69.49%, doble presencia (52.54%), exigencias psic. cuantitativas (51.67%), estima (50.85%), posibilidad de relación social (37.29%).

Como dimensiones favorables o protectoras están: refuerzo (36.07%), influencia (37.70%), sentimiento grupo (42.62%), previsibilidad (47.46%), apoyo social (47.54%), calidad liderazgo (47.54%), posibilidades de desarrollo (96.67%), el sentido del trabajo (90%), la integración de empresa (60%) y la claridad del rol (58,62%).

6.2.1 Cruce factores de riesgo psicosocial y unidades de análisis sociodemográficas

Por efecto del presente estudio y análisis a profundidad, a continuación, se presenta cada uno de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira, cruzadas con las unidades de análisis sociodemográficas:

6.2.1.1 Dimensión: control tiempos trabajo

Se refiere a la capacidad o autonomía que tienen los colaboradores para poder diferenciar claramente los tiempos dedicados al trabajo y los periodos de descanso, equilibrando de esta manera la vida social con la vida laboral.

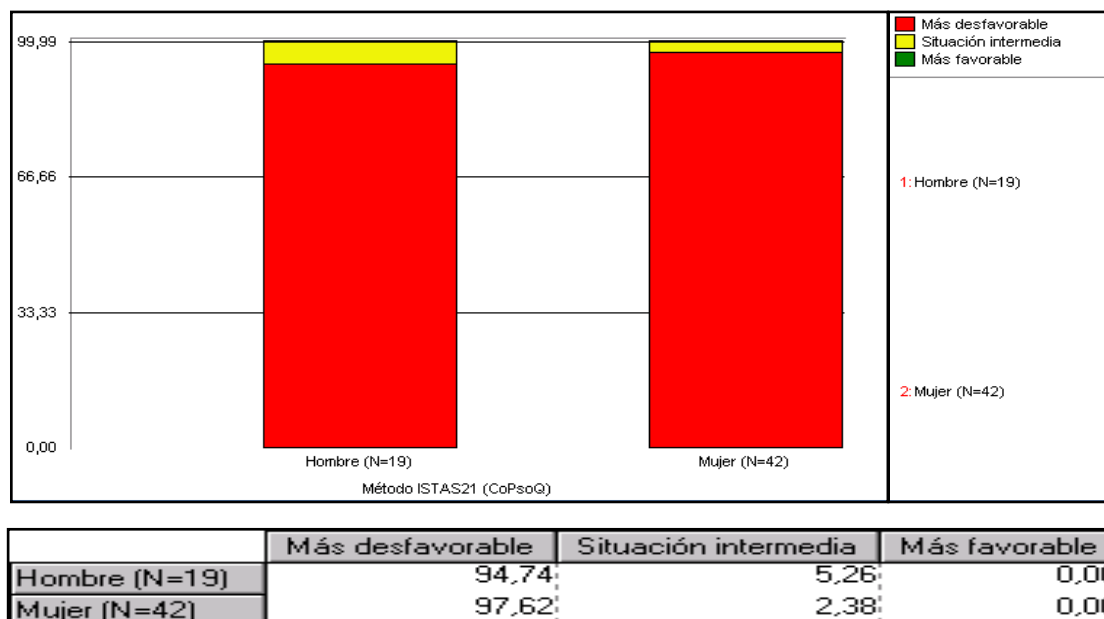
Representa el factor de riesgo más alto para los docentes que laboran en la institución educativa (96.72%), y permite establecer que estos docentes perciben no contar con margen de autonomía sobre el tiempo de trabajo y los descansos a través de los cuales se logra integrar las necesidades laborales y la vida privada.

Es importante para los docentes prevenir la fatiga y tener la posibilidad de organizar su tiempo de trabajo para así contar con la posibilidad de realizar pausas en sus tareas para tomar un descanso breve, poder atender obligaciones personales o poder tomar vacaciones.

En este factor psicosocial se identificaron las siguientes unidades de análisis:

- **Factor psicosocial control del tiempo en el trabajo en relación con la unidad de análisis género**

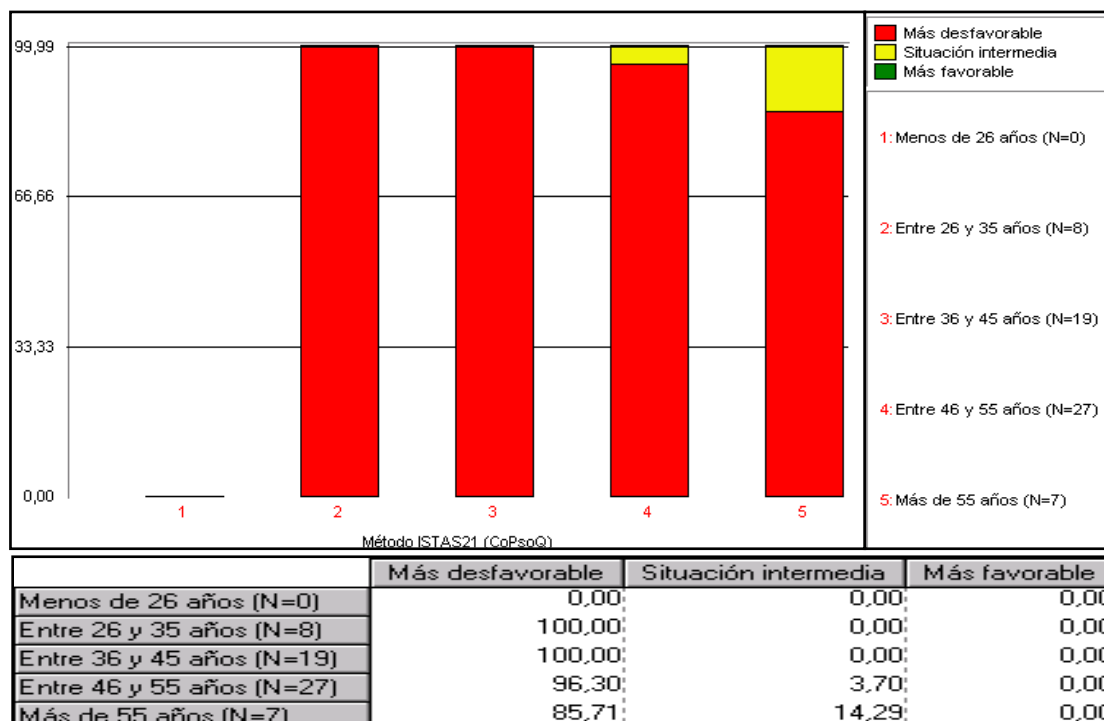
Figura 15. Control en los tiempos de trabajo en relación con el género en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 15**. Control en los tiempos de trabajo en relación con el género en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, la situación más desfavorable para la salud en la dimensión control en los tiempos de trabajo se evidencia más en las docentes que laboran en la institución educativa (97,62%), quienes presentan menor margen de autonomía que los docentes (94,74%) sobre los aspectos del tiempo de trabajo y descansos.

- **Factor psicosocial control del tiempo en el trabajo en relación con la unidad de análisis edad**

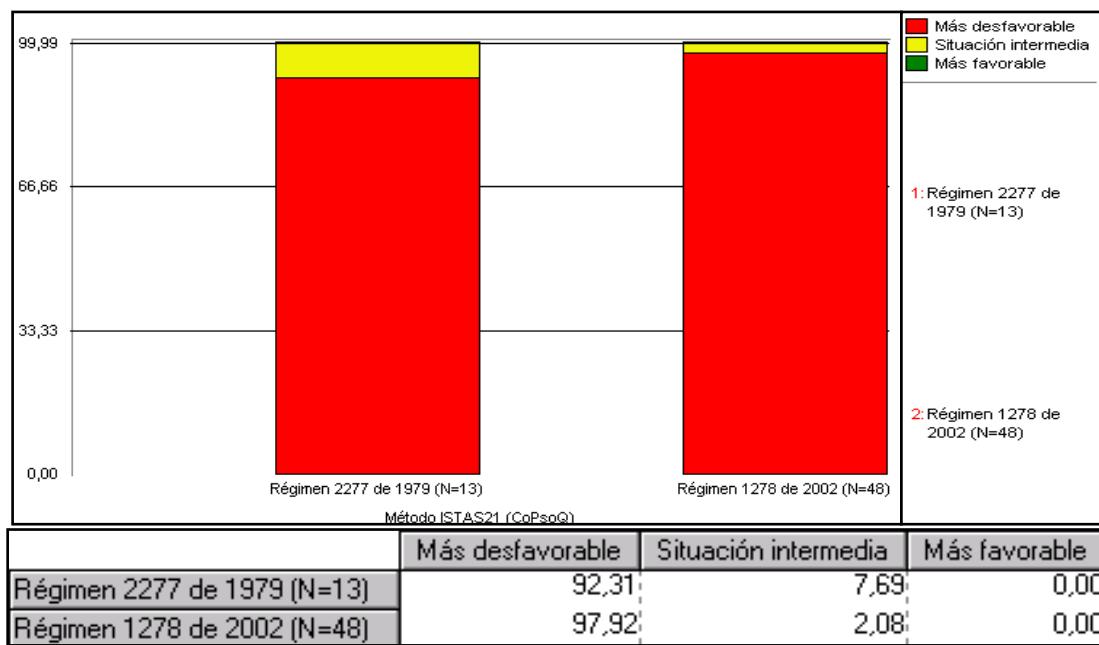
Figura 16. Control en los tiempos de trabajo en relación con la edad en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 16.** Control en los tiempos de trabajo en relación con la edad en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, muestra que la totalidad de los docentes entre 26 y 45 años (100%) y los docentes entre 36 y 45 años (100%) son los que se encuentran más expuestos a la situación desfavorable para su salud, seguidos por los docentes en edades entre los 46 años y 55 años (96,30%) y los docentes de más de 55 años (85,72%), al no contar con autonomía suficiente sobre su tiempo de trabajo y descansos.

- **Factor psicosocial control del tiempo en el trabajo en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

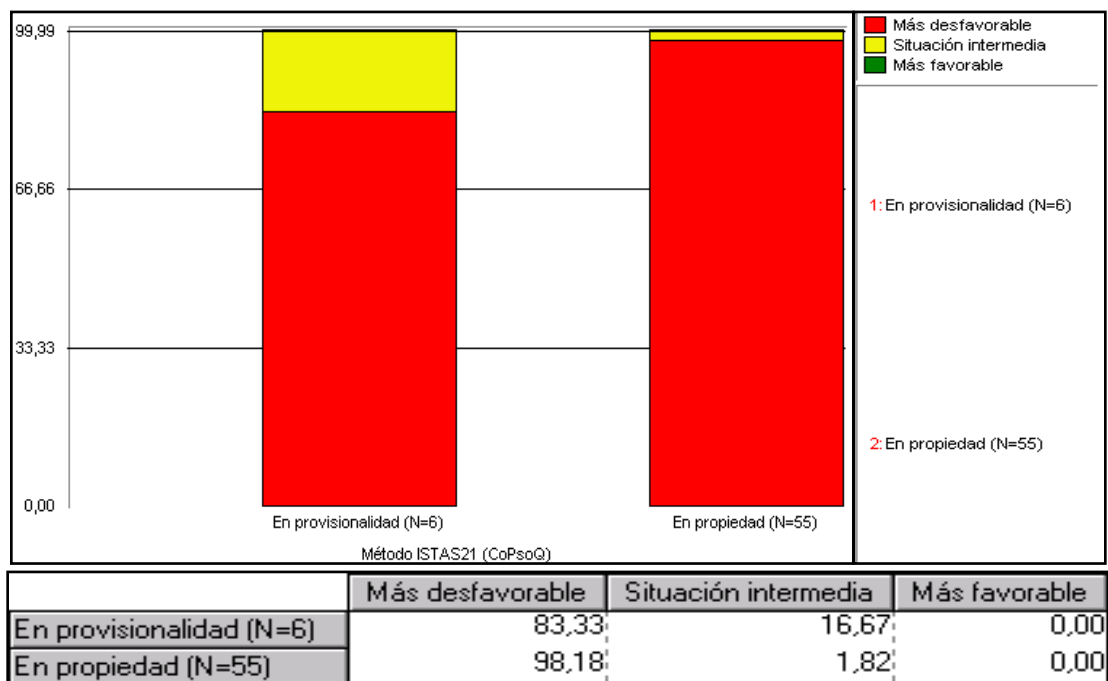
Figura 17. Control en los tiempos de trabajo en relación con el vínculo laboral docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 17.** Control en los tiempos de trabajo en relación con el vínculo laboral docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 97,92% de los docentes pertenecientes al Régimen 1278 de 2002 y el 92,31% de docentes pertenecientes al Régimen 2277 de 1979 se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con autonomía suficiente sobre su tiempo de trabajo y descansos.

- **Factor psicosocial control del tiempo en el trabajo en relación con la unidad de análisis relación laboral.**

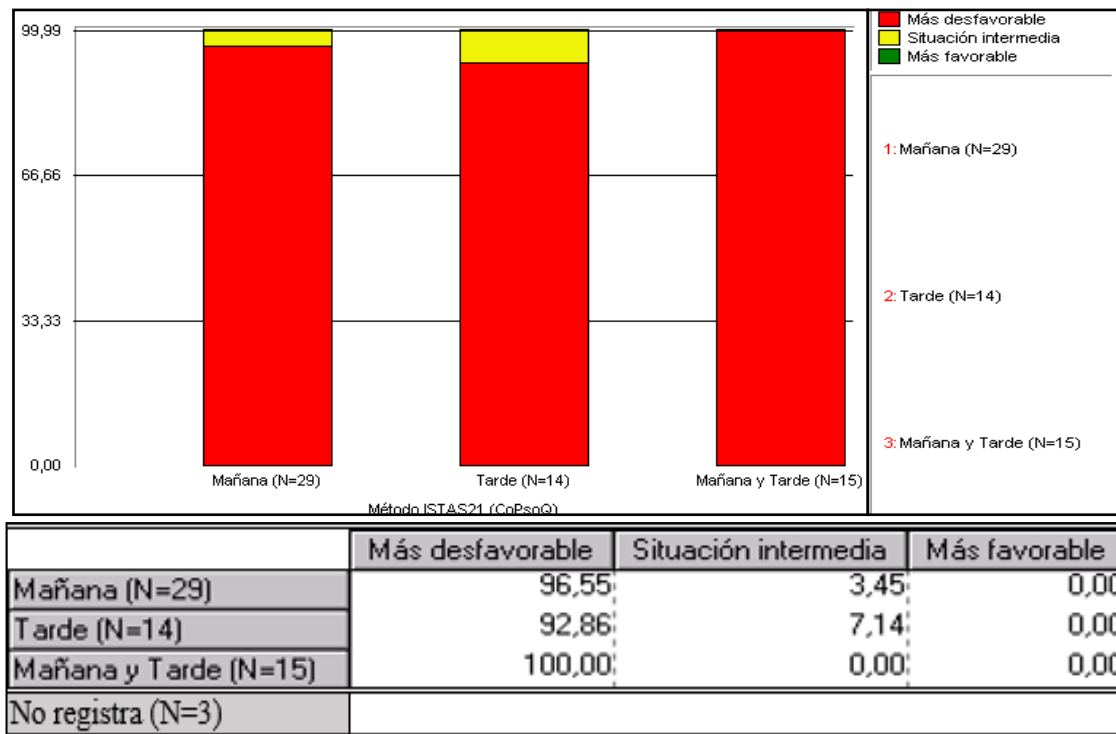
Figura 18. Control en los tiempos de trabajo en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 18.** Control en los tiempos de trabajo en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que el 98,18% de los docentes que 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 83,33% de los que se encuentran provisionales también presentan exposición a este factor de riesgo.

- **Factor psicosocial control del tiempo en el trabajo en relación con la unidad de análisis horario**

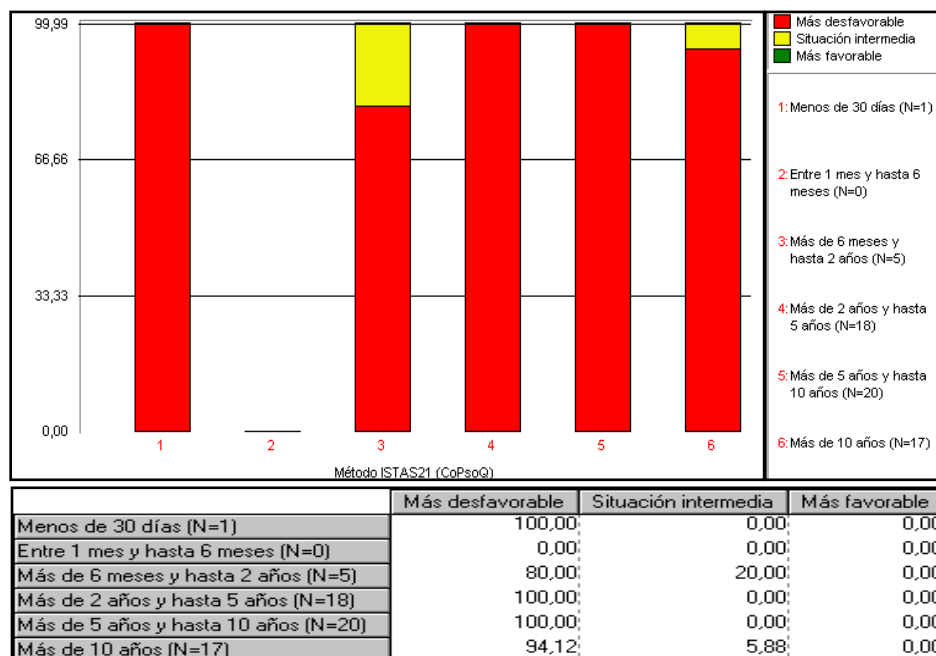
Figura 19. Control en los tiempos de trabajo en relación al horario laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 19.** Control en los tiempos de trabajo en relación al horario laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira el 100% de los docentes que trabajan en ambas jornadas mañana y la tarde 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. Seguidos del 96,55% de los docentes que laboran en la mañana y el 92,867% de los docentes que trabajan en la jornada de la tarde.

- **Factor psicosocial control del tiempo en el trabajo en relación con la unidad de análisis antigüedad.**

Figura 20. Control en los tiempos de trabajo en relación a la antigüedad laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



En relación con la antigüedad laboral de los docentes que trabajan en la institución educativa, la **Figura 20.** Control en los tiempos de trabajo en relación a la antigüedad laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que la totalidad de los docentes que llevan laborado en la institución educativa entre más de 2 años y hasta 10 años se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con autonomía suficiente sobre su tiempo de trabajo y descansos. Seguidos del 94,12% de los docentes de más de 10 años y el 80% de los docentes de más de 5 meses y hasta 2 años.

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 laboran en esta institución educativa, éstos se caracterizan por ser principalmente profesoras, que se encuentran entre 26 y 45 años pertenecientes al decreto 1278 de 2002, docentes que trabajan en ambas jornadas y que llevan más de 2 años y hasta 10 años laborando en la institución educativa.

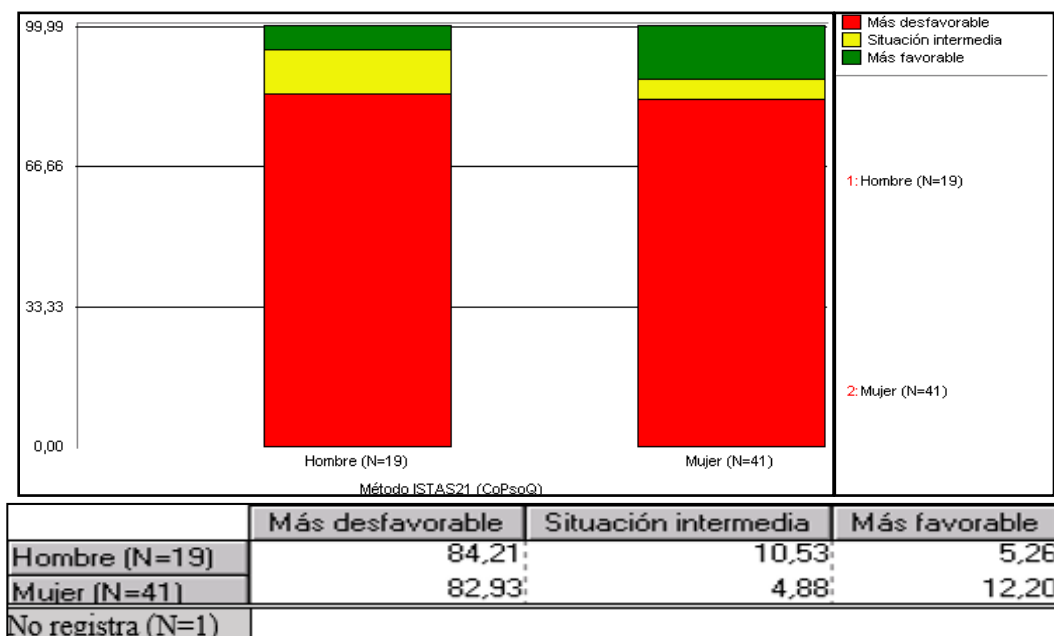
6.2.1.2 Dimensión: exigencias psicológicas emocionales

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirse, y ante quienes se puede mostrar comprensión y compasión.

De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes de una institución educativa pública de Palmira, las exigencias psicológicas sensoriales corresponden al segundo nivel de priorización (83.33%), quienes perciben altas exigencias para no involucrarse en situaciones emocionales con sus estudiantes y compañeros de trabajo, incluyendo superiores y jefes.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas emocionales en relación con la unidad de análisis género**

Figura 21. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 21.** Exigencias psicológicas emocionales en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia la situación más desfavorable para la salud es alta para ambos géneros con un 84,21%

para los hombres y un 82,93% para las mujeres, lo que permite establecer que a los docentes les resulta muy difícil el no involucrarse en situaciones emocionales con sus estudiantes y compañeros de trabajo, incluyendo superiores y jefes.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas emocionales en relación con la unidad de análisis edad**

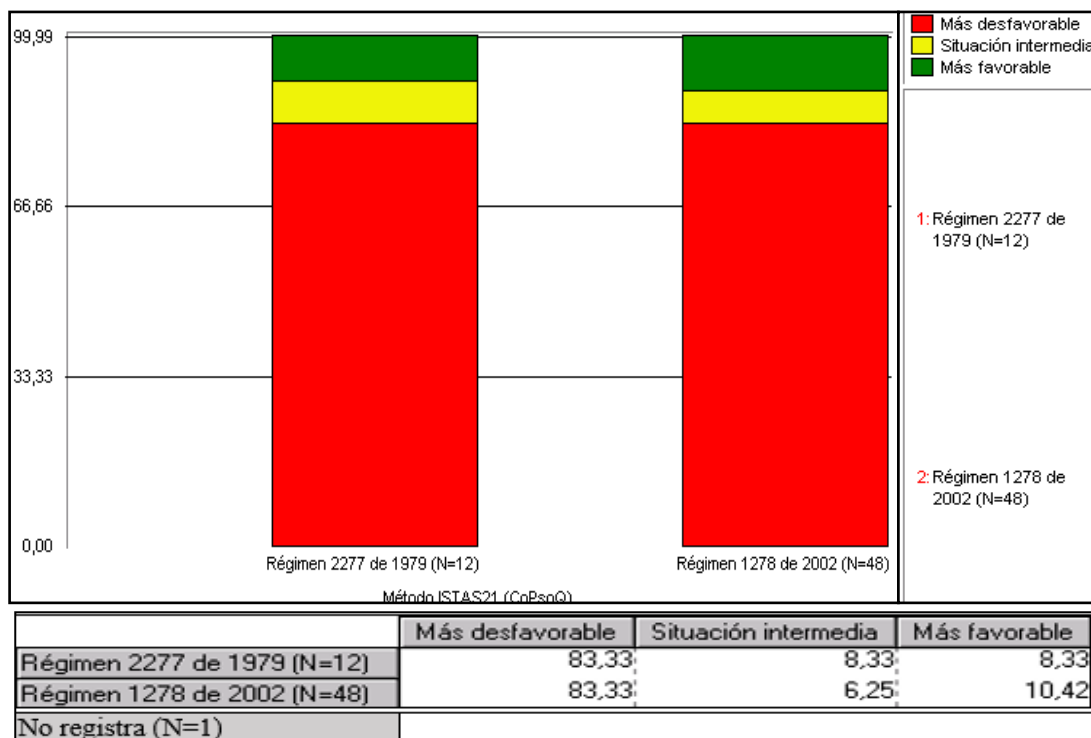
Figura 22. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



En relación con la edad de los docentes que laboran en la institución educativa, la **Figura 22.** Exigencias psicológicas emocionales en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que el 100% de los docentes mayores de 55 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 89,47% de los docentes entre 36 y 45 años, el 80,77% de los que tienen entre 46 y 55 y el 62,50% de los que tienen entre 26 y 35 años.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas emocionales en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

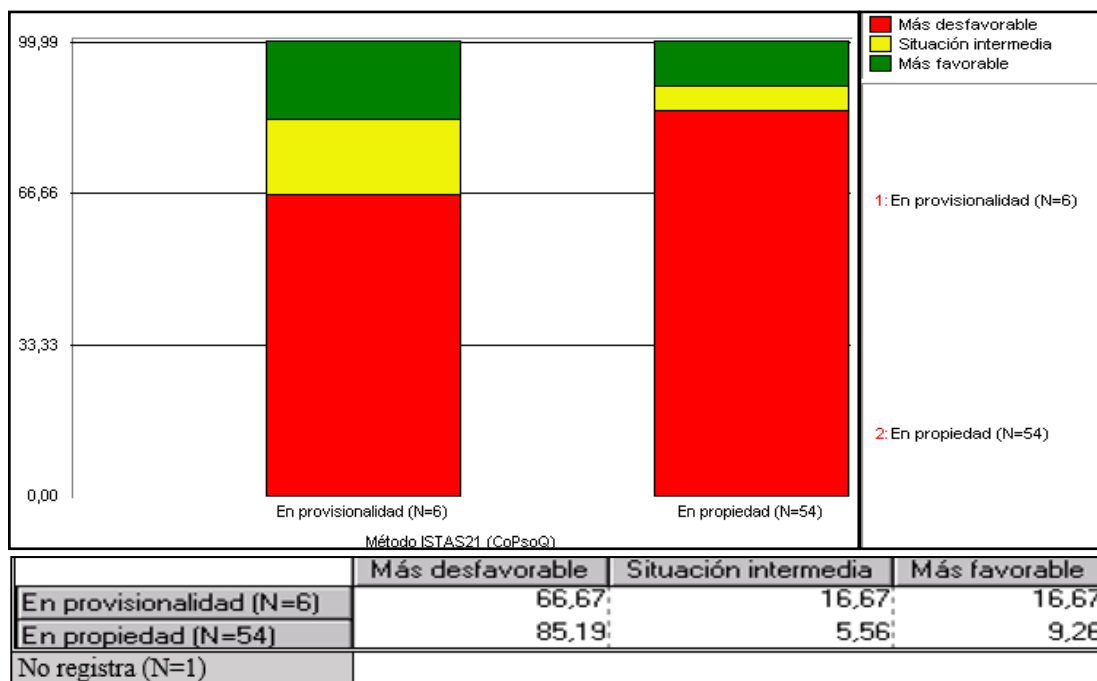
Figura 23. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 23.** Exigencias psicológicas emocionales en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el mismo porcentaje (83,33%) de docentes pertenecientes al Régimen 1278 de 2002 y de docentes pertenecientes al Régimen 2277 de 1979 se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud porque les resulta muy difícil el no involucrarse en situaciones emocionales con sus estudiantes y compañeros de trabajo, incluyendo superiores y jefes.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas emocionales en relación con la unidad de análisis relación laboral**

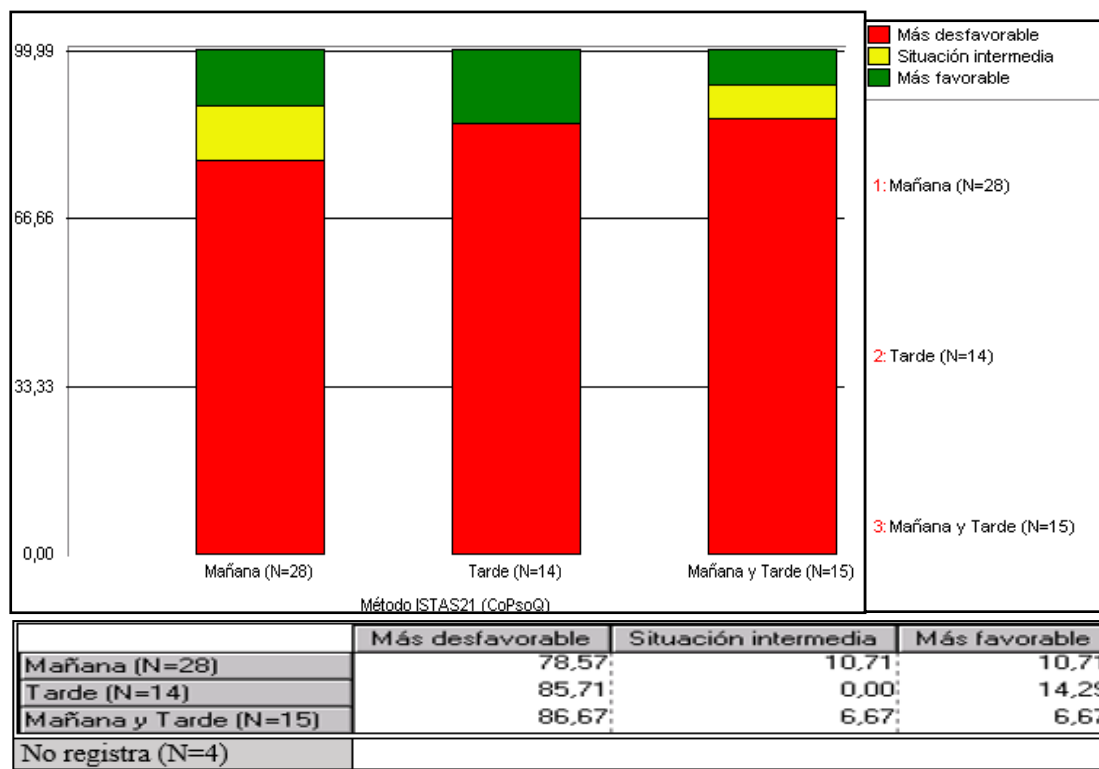
Figura 24. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 24.** Exigencias psicológicas emocionales en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que el 85,19% 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. Y el 66,67% de los provisionales se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por este factor de riesgo.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas emocionales en relación con la unidad de análisis horario**

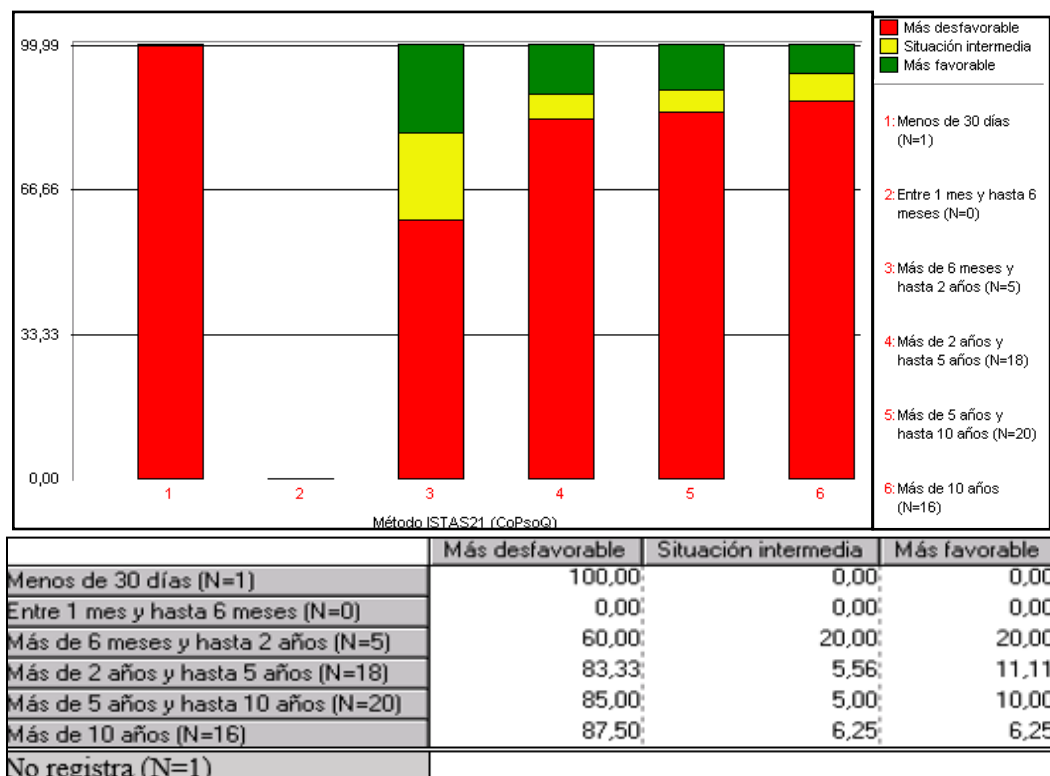
Figura 25. Exigencias psicológicas emocionales en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 25.** Exigencias psicológicas emocionales en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 86,67% de los docentes que trabajan en ambas jornadas mañana y la tarde 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. Seguidos del 85,71% de los docentes que laboran en la tarde y el 78,57% de los docentes que trabajan en la jornada de la mañana.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas emocionales en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 26. Exigencias psicológicas emocionales en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



En relación con la antigüedad laboral de los docentes que trabajan en la institución educativa, la **Figura 26.** Exigencias psicológicas emocionales en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira 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 trabajan en la institución educativas y que se encuentran expuestos al factor de riesgo exigencias psicológicas emocionales se caracterizan principalmente por ser hombres, mayores de 55 años, pertenecientes a ambos regímenes, que 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.

- **Dimensión: exigencias psicológicas cognitivas**

Las exigencias cognitivas son aquellas que tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimiento y controlar muchas cosas a la vez.

De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes de una institución educativa pública de Palmira, las exigencias psicológicas cognitivas corresponden al tercer nivel de priorización (83.05%), evidenciando que los docentes perciben pocas posibilidades para la adquisición y actualización de conocimientos y habilidades que favorezcan su aprendizaje y trabajo activo.

En este factor psicosocial se identificaron las siguientes unidades de análisis.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cognitivas en relación con la unidad de análisis género**

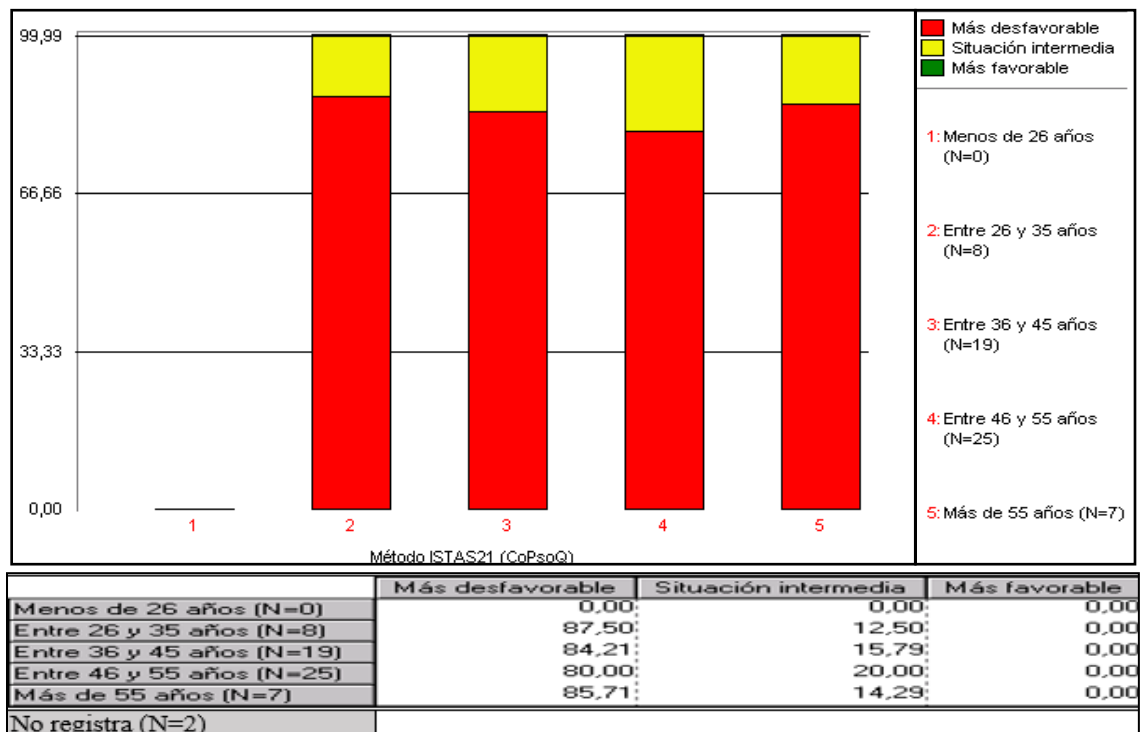
Figura 27. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Las exigencias psicológicas cognitivas afectan más a los hombres, mostrando en ambos géneros un alto porcentaje en situación de riesgo, así, 89,47% hombres y 80% mujeres.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cognitivas en relación con la unidad de análisis edad**

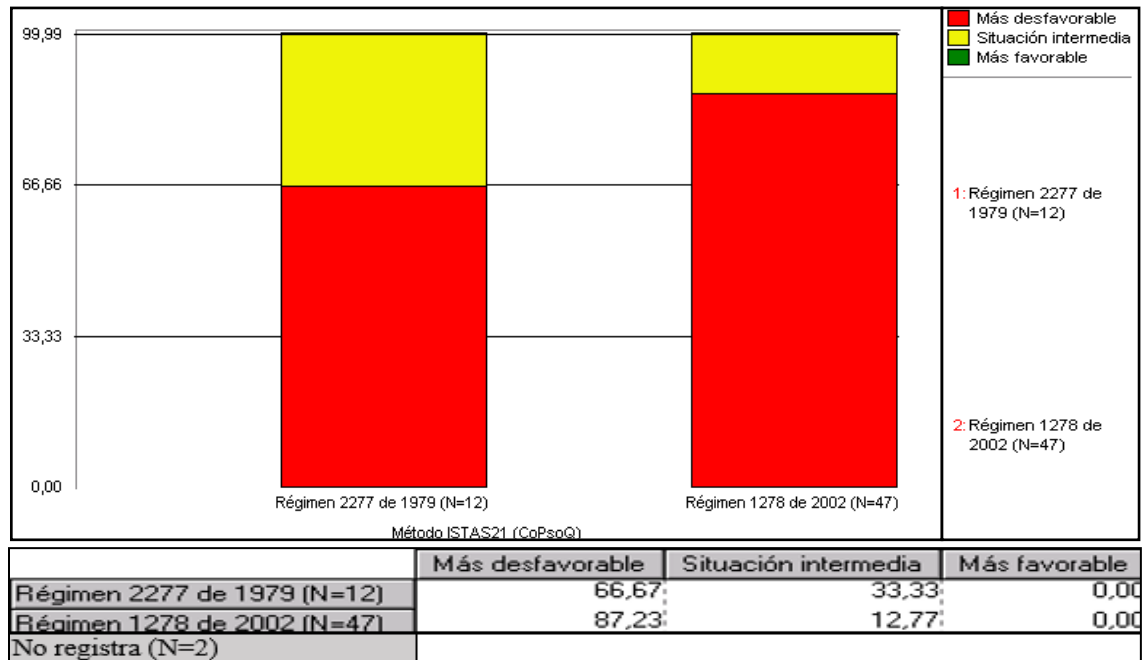
Figura 28. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



En la **Figura 28.** Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, se puede observar que el 87,50% de los docentes entre 26 y 35 años que trabajan en la institución se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud, al no contar con las posibilidades para desarrollar y actualizar sus conocimientos y adquirir habilidades. Seguidos del 85,71% de los docentes de más de 55 años, del 84,21% de los docentes entre 36 y 45 años y del 80% de los docentes entre 46 y 55 años.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cognitivas en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

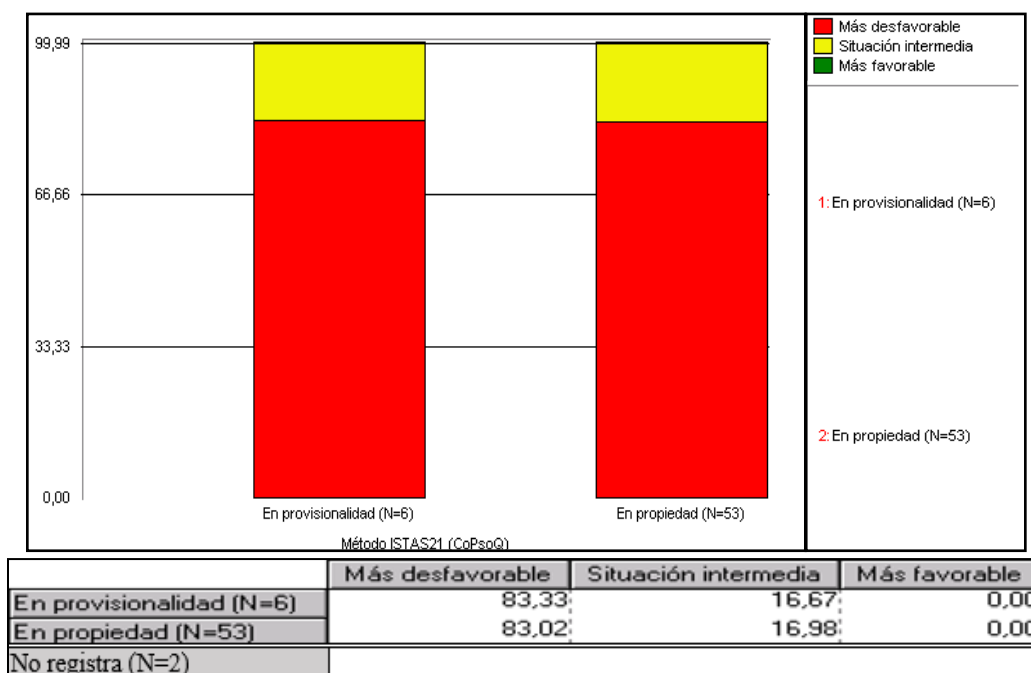
Figura 29. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 29.** Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 87,23% de los docentes pertenecientes al Régimen 1278 de 2002 y el 66,67% de los docentes pertenecientes al Régimen 2277 de 1979 se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por no contar con las posibilidades para desarrollar y actualizar sus conocimientos y adquirir habilidades.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cognitivas en relación con la unidad de análisis relación laboral**

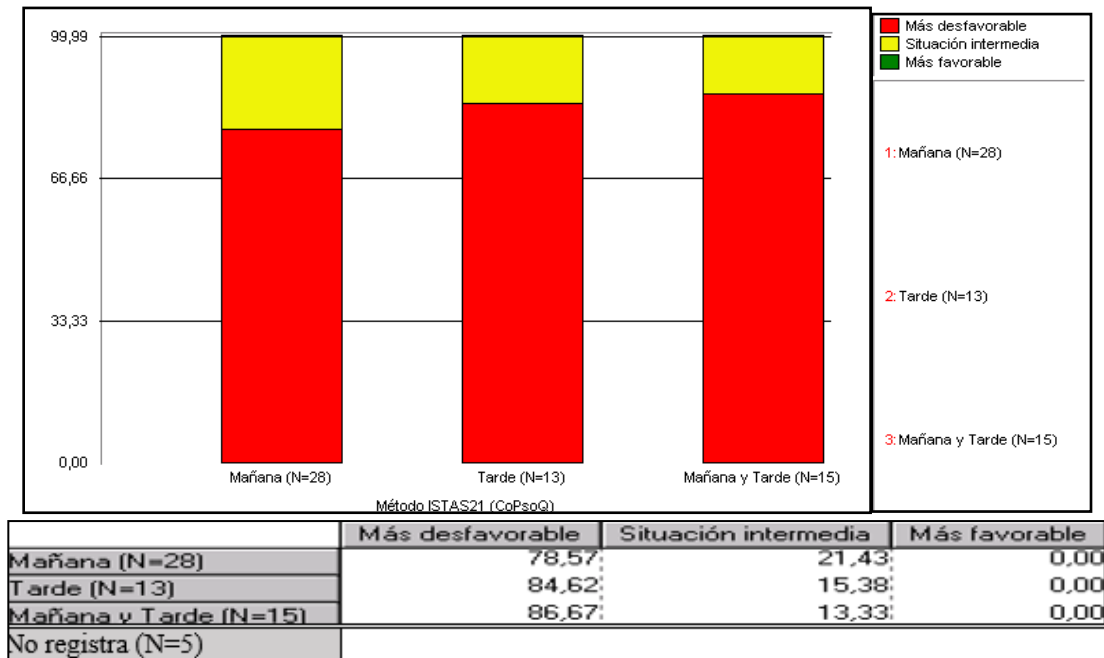
Figura 30. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el puesto de trabajo de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 30.** Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el puesto de trabajo de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 83,33% de los docentes en provisionalidad y un 83,02% de los docentes en propiedad se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por no contar con las posibilidades para desarrollar y actualizar sus conocimientos y adquirir habilidades.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cognitivas en relación con la unidad de análisis horario**

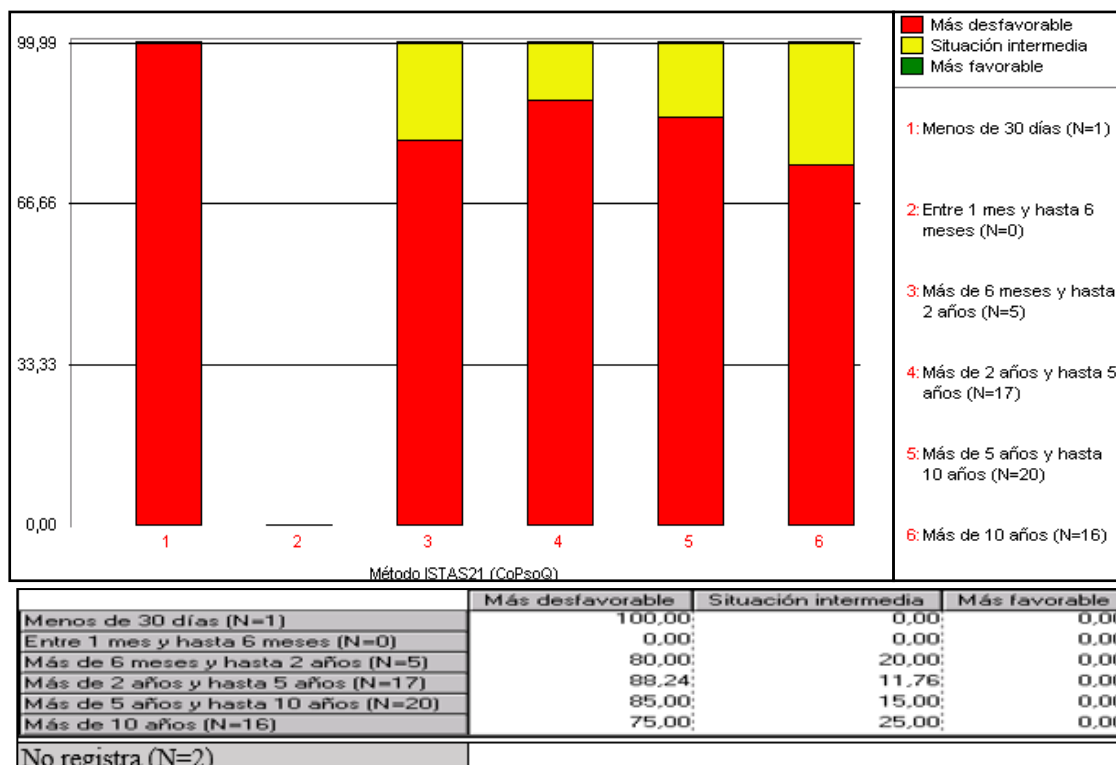
Figura 31. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el horario de trabajo de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Según el horario de trabajo las exigencias psicológicas cognitivas son mayores en un 86,67% en los docentes que trabajan en ambas jornadas, seguidos del 84,62% de los docentes que trabajan en la jornada de la tarde y del 78,57% de los docentes que trabajan en la mañana. (**Figura 31.** Exigencias psicológicas cognitivas en relación con el horario de trabajo de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira).

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cognitivas en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 32. Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 32.** Exigencias psicológicas cognitivas en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, la situación más desfavorable para la salud de los docentes que laboran en la institución educativa se presenta para el 88,24% de los que llevan laborando más de 2 años y hasta 5 años seguidos por el 85% de los docentes de más 5 años y hasta 10 años, del 80% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años y el 75% de los de más de 10 años, quienes consideran no contar con los recursos y oportunidades para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades.

De acuerdo con los resultados se puede establecer que los docentes que presentaron exposición al factor de riesgo exigencias psicológicas cognitivas se caracterizan por ser en su mayoría hombres, que se encuentran entre 26 y 35 años de edad, docentes pertenecientes al decreto 1278 de 2002, en provisionalidad, que laboran en ambas

jornadas y que llevan más de 5 años y hasta 10 años trabajando en la institución educativa, 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.

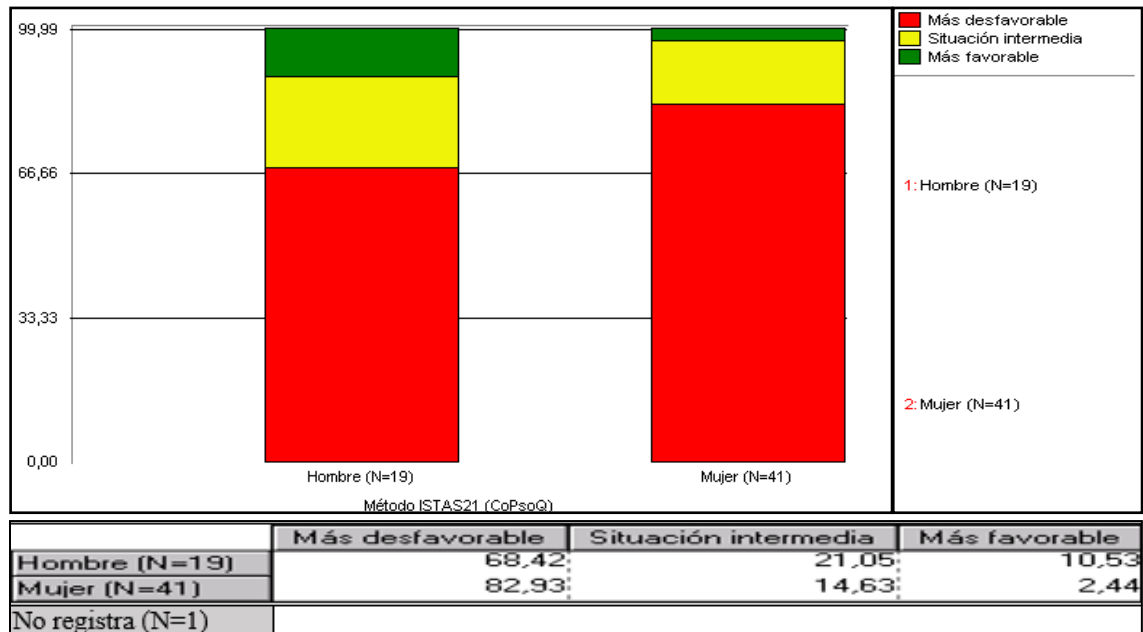
6.2.1.3 Dimensión: esconder emociones

Demanda de ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente ante la atención de personas. En especial se refiere al control de la rabia o de la angustia, pero en ocasiones también se refiere a otras emociones.

De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, las exigencias psicológicas de esconder emociones corresponden al segundo factor en orden de prioridad (83.33%), 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.

- **Factor psicosocial dimensión: esconder emociones en relación con la unidad de análisis género**

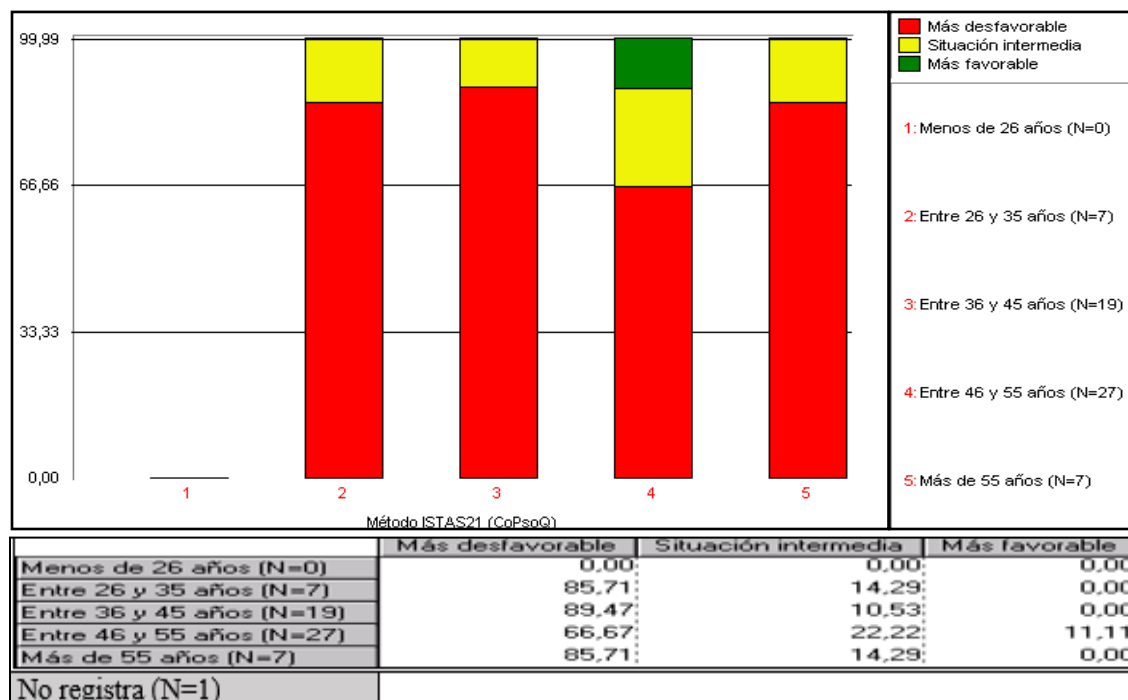
Figura 33. Exigencias psicológicas esconder en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 33.** Exigencias psicológicas esconder en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, permite establecer que las exigencias psicológicas de esconder emociones se evidencian en el 82,93% de las docentes y en el 68,42% de los docentes que laboran en la institución educativa, 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.

- **Factor psicosocial dimensión: esconder emociones en relación con la unidad de análisis edad**

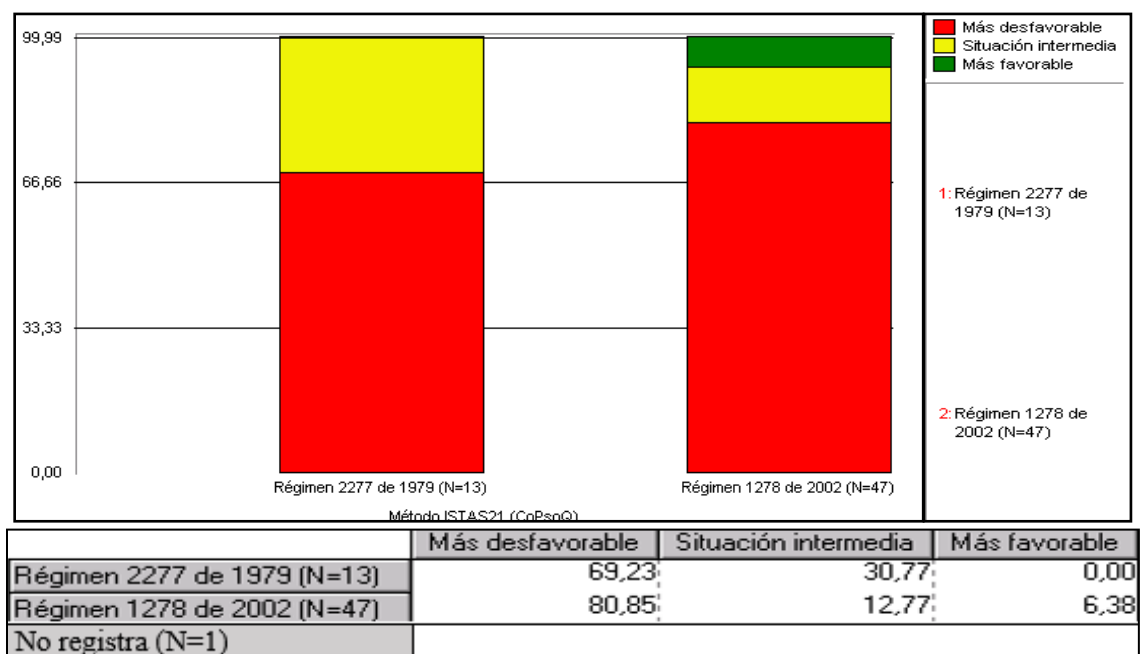
Figura 34. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 34.** Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 89,47% de los docentes entre 36 y 45 años, el 85,71% de los que tienen entre 26 y 35 años, el 85,71% de los mayores de 55 años y el 66.67% de los docentes de los docentes entre 46 y 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.

- **Factor psicosocial dimensión: esconder emociones en relación con la unidad de análisis género vínculo laboral**

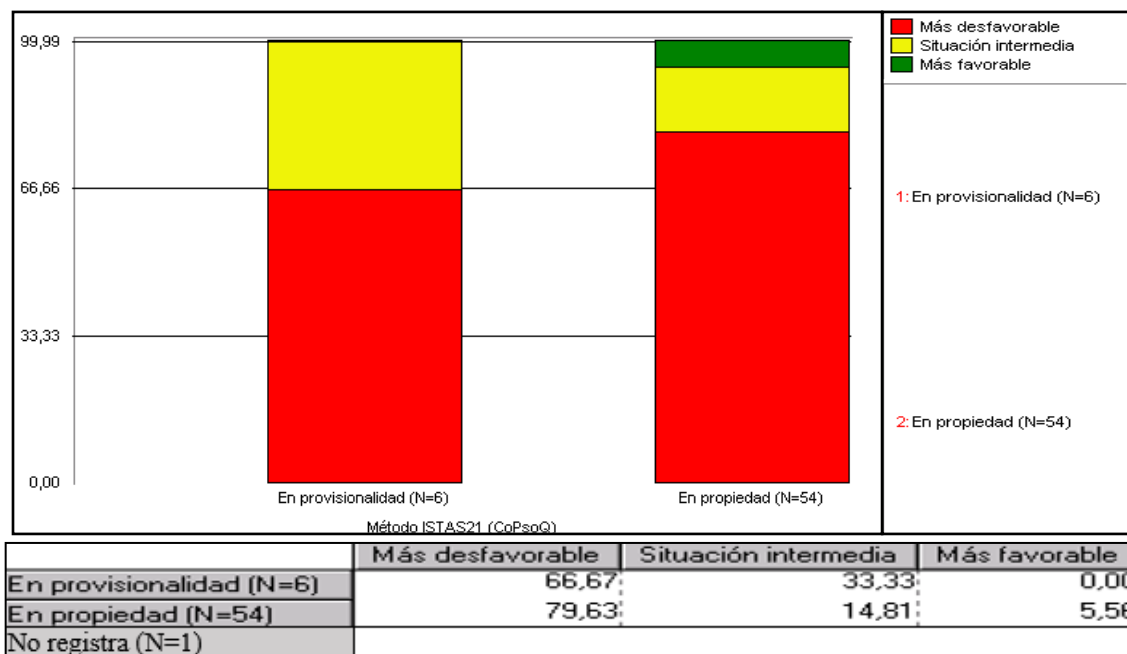
Figura 35. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 35**. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 80,85% de los docentes pertenecientes al Régimen 1278 de 2002 y el 69,23% de los docentes pertenecientes al Régimen 2277 de 1979 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.

- **Factor psicosocial dimensión: esconder emociones en relación con la unidad de análisis relación laboral**

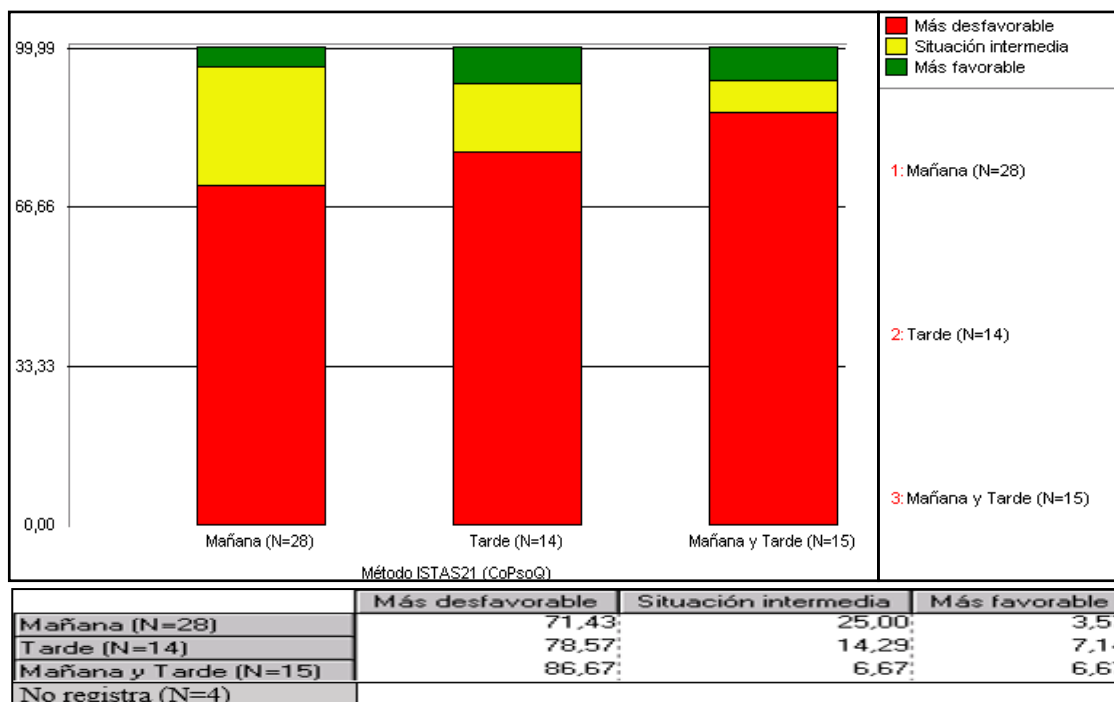
Figura 36. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira.



La **Figura 36.** Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira., evidencia que el 79,63% de los docentes que laboran en la institución educativa 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 66,67% de los docentes provisionales.

- **Factor psicosocial dimensión: esconder emociones en relación con la unidad de análisis horario**

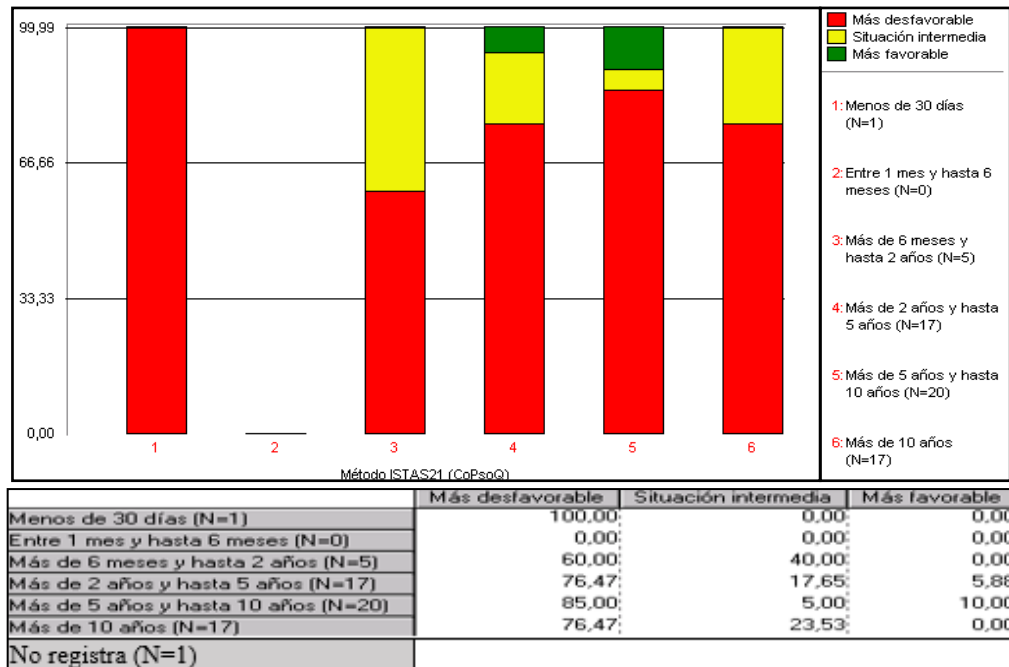
Figura 37. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Con relación al horario de trabajo (**Figura 37.** Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira), el 86,67% de los docentes que laboran en las dos jornadas mañana y tarde, el 78,57% de los docentes que laboran en la jornada de la tarde y el 71,43% de los docentes que laboran en la jornada de la mañana 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.

- **Factor psicosocial dimensión: esconder emociones en relación con la unidad de antigüedad**

Figura 38. Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con una antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 38.** Exigencias psicológicas esconder emociones en relación con una antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 85% de los docentes de más de 5 años y hasta 10 años, el 76,47% de los docentes de más de 2 años y hasta 5 años , el 76,47% de los docentes de más de 10 años y el 60% de los docentes de más de 6 meses y hasta dos 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.

De acuerdo con lo anterior, los docentes que se encuentran expuestos al factor de riesgo esconder emociones se caracterizan principalmente por ser mujeres entre 36 y 45 años, pertenecientes al decreto 1278 de 2002, docentes nombrados en propiedad, que laboran en ambas jornadas y tienen más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad laboral, siendo estos los que consideran encontrarse más expuestos a altas exigencias

de la vida laboral y doméstica familiar al tener que responder de manera simultánea a estas demandas.

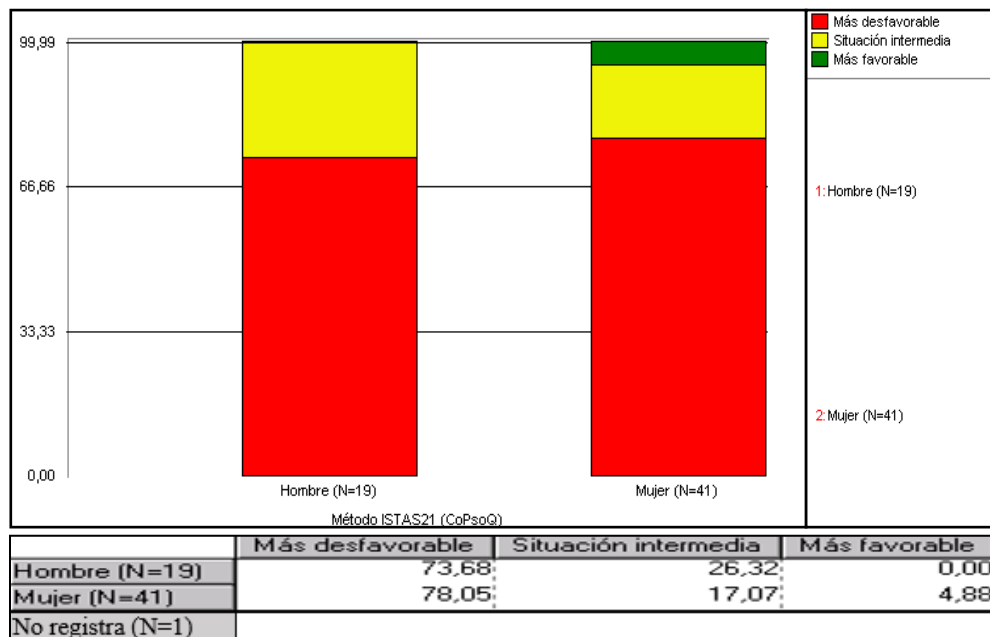
6.2.1.4 Dimensión: inseguridad

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.

La inseguridad representa el tercer factor de riesgo con prioridad de exposición desfavorable para la salud de los docentes que laboran en una institución educativa pública de la ciudad de Palmira con un 76.67%.

- **Factor psicosocial dimensión: inseguridad en relación con la unidad de análisis género.**

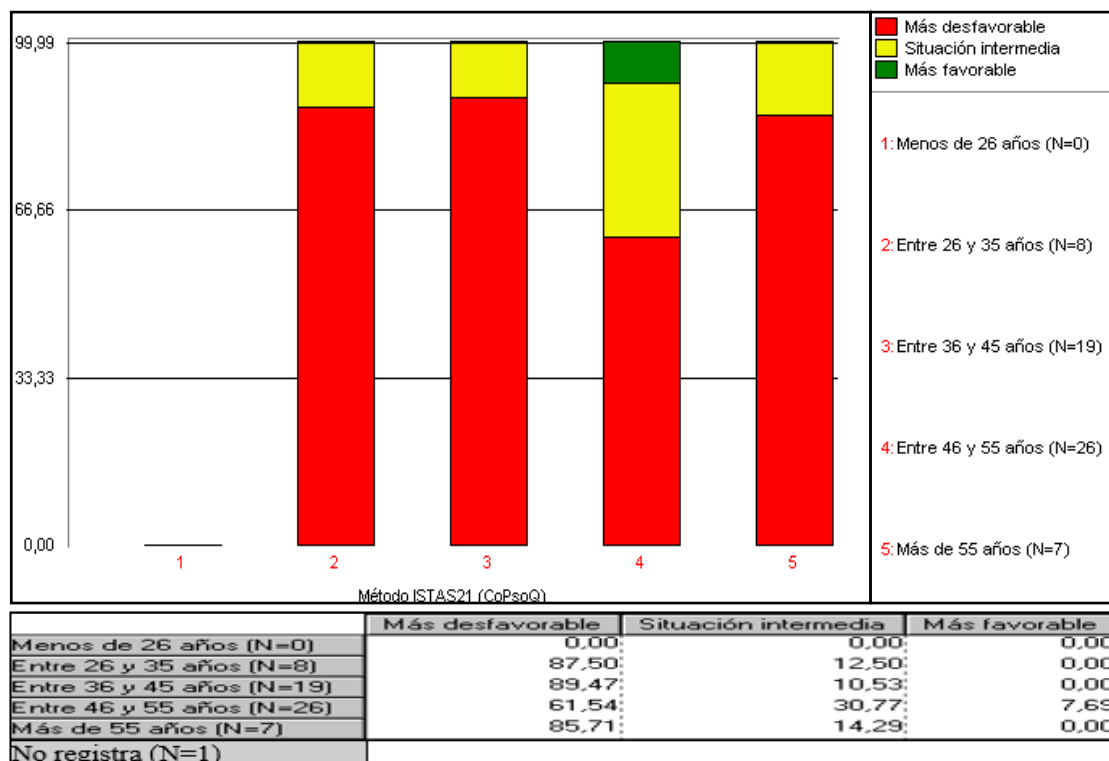
Figura 39. Inseguridad en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 39**. Inseguridad en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, muestra que el 78,05% de las docentes que laboran en la institución educativa 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 73,68%.

- **Factor psicosocial dimensión: inseguridad en relación con la unidad de análisis edad**

Figura 40. Inseguridad en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira

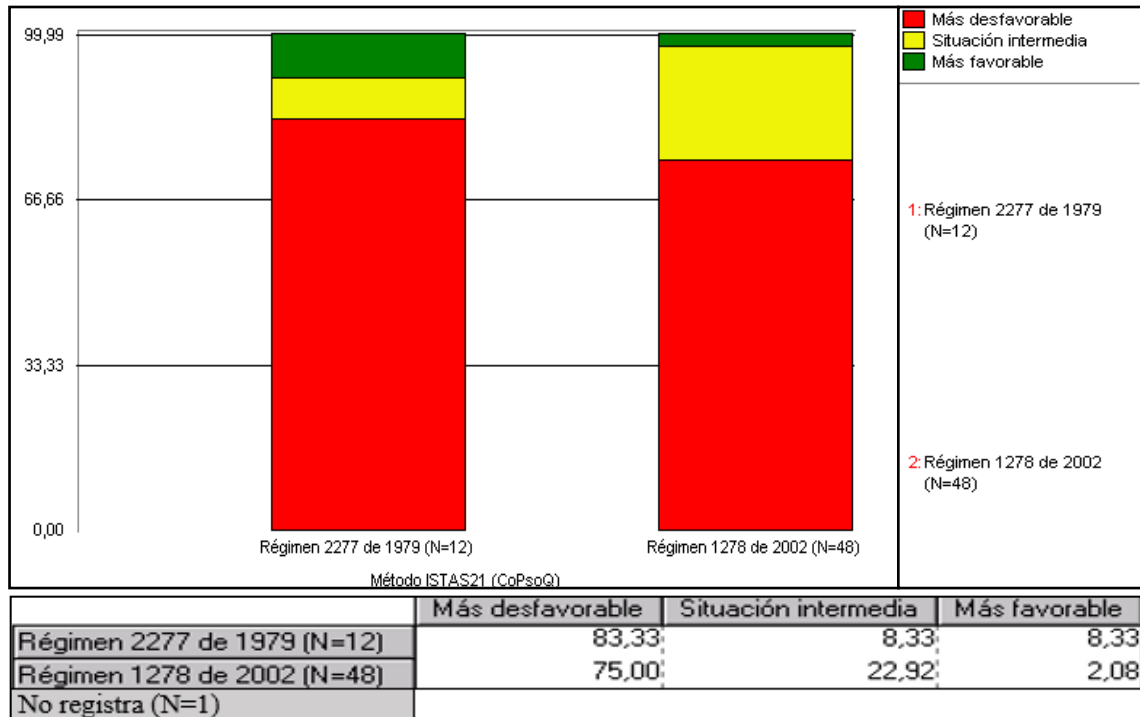


En relación con la edad (**Figura 40**. Inseguridad en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira), el 89,47% de los docentes entre los 36 y 45 años son los más expuestos a la situación más desfavorable para su salud al evidenciar preocupación por su futuro laboral, la posibilidad de pérdida del trabajo y/o por los cambios no deseados en relación con sus condiciones actuales. Seguidos por el 87,50% de los docentes entre 26 y 35 años, el

85,71% de los docentes de más de 55 años y el 61,54% de los docentes entre 46 y 55 años.

- **Factor psicosocial dimensión: inseguridad en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

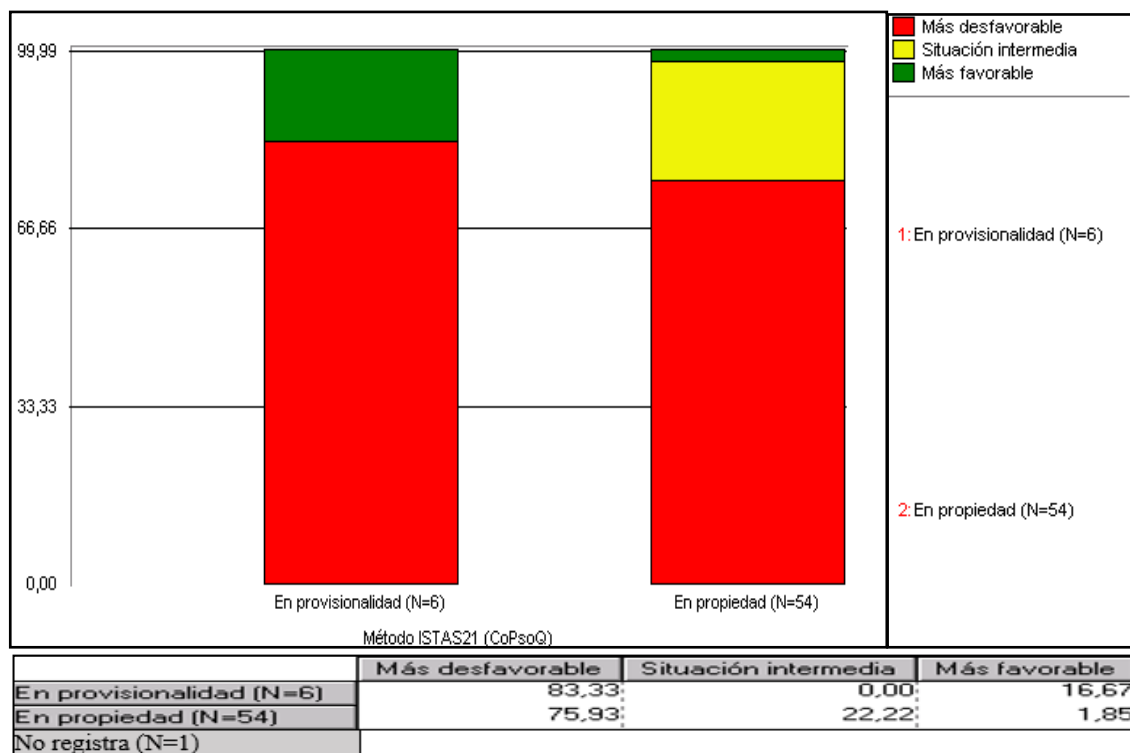
Figura 41. Inseguridad en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 41.** Inseguridad en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 83,33% de los docentes pertenecientes al Régimen 2277 de 1979 y el 75% de los docentes pertenecientes al Régimen 1278 de 2002 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.

- **Factor psicosocial dimensión: inseguridad en relación con la unidad de análisis relación laboral**

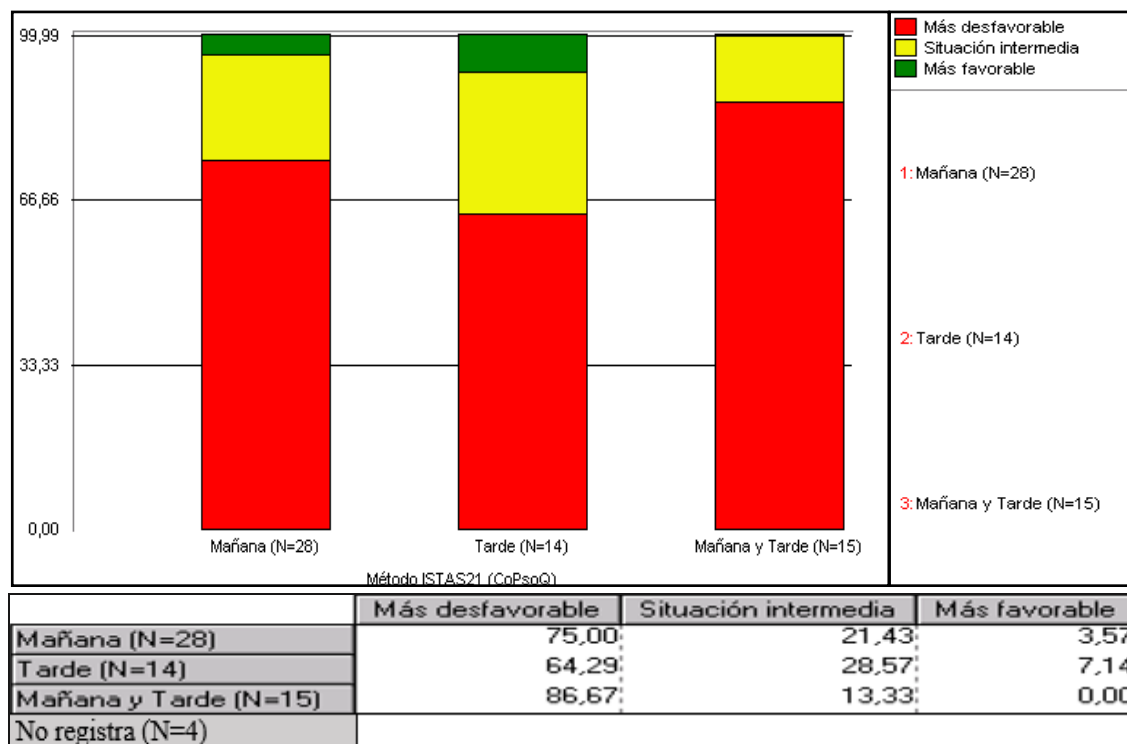
Figura 42. Inseguridad en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con **Figura 42.** Inseguridad en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 83,33% de los docentes en provisionalidad 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 75,93% de los docentes nombrados en propiedad.

- **Factor psicosocial dimensión: inseguridad en relación con la unidad de análisis horario**

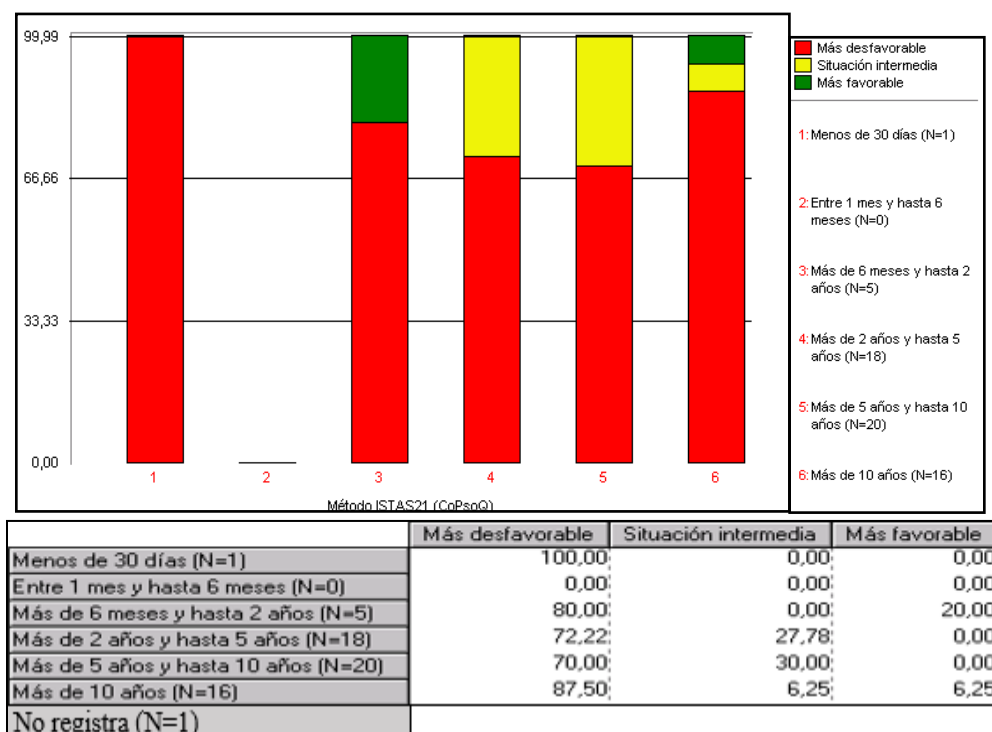
Figura 43. Inseguridad en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Al observar la **Figura 43.** Inseguridad en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira correspondiente a la relación entre el factor de riesgo Inseguridad y el horario laboral de los participantes del estudio, se puede afirmar que el 86,67% de los docentes que laboran en ambas jornadas (mañana y tarde) se encuentran expuestos 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. Seguidos del 75% de los docentes que laboran en la jornada de la mañana y el 64,29% de los docentes que laboran en la jornada de la tarde.

- **Factor psicosocial dimensión: inseguridad en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 44. Inseguridad en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



La preocupación por el futuro laboral, la posibilidad de perder el empleo y/o el cambio en las condiciones laborales actuales se evidenció 87,50 % de los docentes con la mayor antigüedad laboral en la institución educativa (más de 10 años). Esta preocupación se evidenció igualmente, en el 80% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años de antigüedad laboral, el 72,22% de los que tienen más de 2 años y hasta 5 años y el 70% de los docentes de más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad laboral. (**Figura 44.** Inseguridad en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira).

De acuerdo con lo anterior, los docentes que 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 mujeres, docentes entre 36 y 45 años, pertenecientes al decreto 2277

de 1979, que se encuentran en provisionalidad, que laboran en ambas jornadas y llevan más de 10 años laborando en la institución educativa.

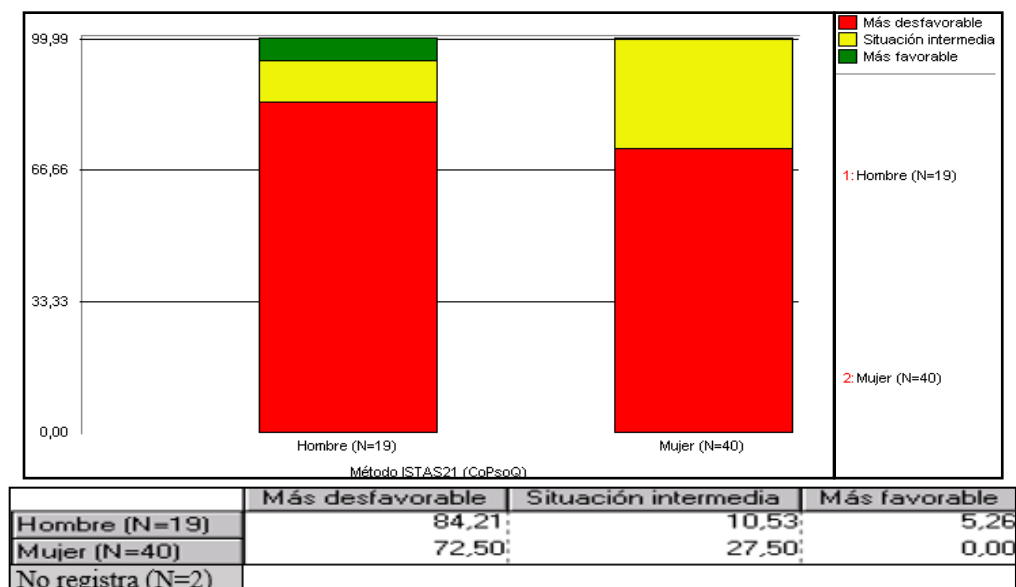
6.2.2 Dimensión: exigencias psicológicas sensoriales

Son las exigencias laborales respecto a los sentidos, se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Las altas exigencias psicológicas sensoriales suponen una situación de riesgo para la salud. El entorno físico del trabajo produce unas exigencias sensoriales que afectan a la capacidad del trabajador para ver, oír y tocar adecuadamente, y comprende elementos tales como la calidad del aire, la temperatura y el ruido. El que es una de las más destacadas de las condiciones ergonómicas que generan estrés.

De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes de una institución educativa pública de Palmira, las exigencias psicológicas sensoriales corresponden al sexto nivel de priorización (76.27%), evidenciando todas aquellas exigencias de concentración, atención constante, precisión y mirar con detalle.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas sensoriales en relación con la unidad de análisis género.**

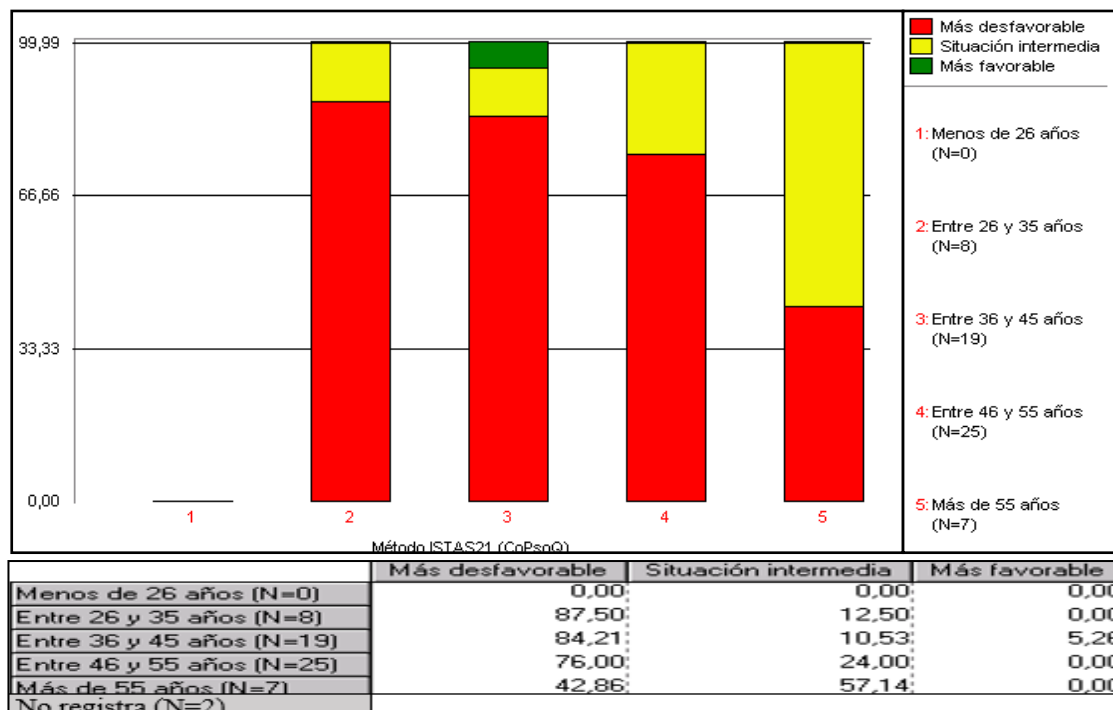
Figura 45. Exigencias Psicológicas Sensoriales en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



En relación con el género, el 84,21% de los docentes que trabajan en una institución pública de la ciudad de Palmira y se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalles corresponden a los hombres, mientras que el 74,50% corresponde a las mujeres. Un porcentaje bastante importante para los dos géneros. (**Figura 45. Exigencias Psicológicas Sensoriales en relación con el género de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira).**

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas sensoriales en relación con la unidad de análisis edad**

Figura 46. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira

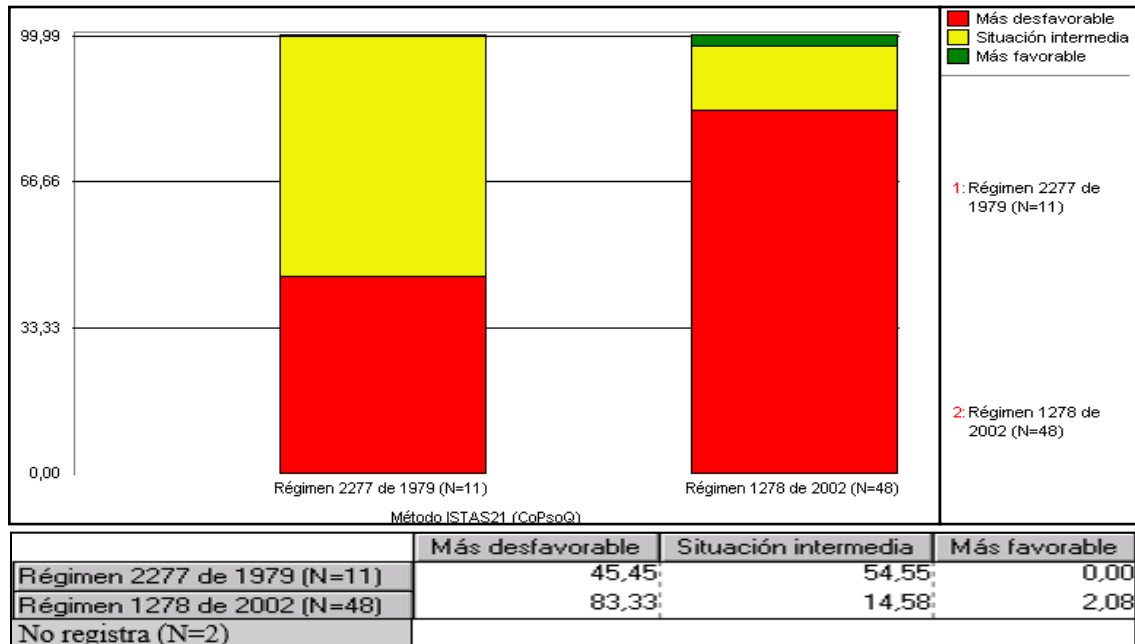


La **Figura 46.** Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la edad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, permite evidenciar que el 87,50% de los docentes entre 26 y 35 años, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud en relación con las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalle en su labor como educadores; el 84,21% de los que tienen entre 36 y 45 años, el 76% de los que tienen entre 46 y 55 años y el

42,66% de los mayores de 55 años, se encuentran igualmente expuestos a la situación más desfavorable para su salud por este factor.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas sensoriales en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

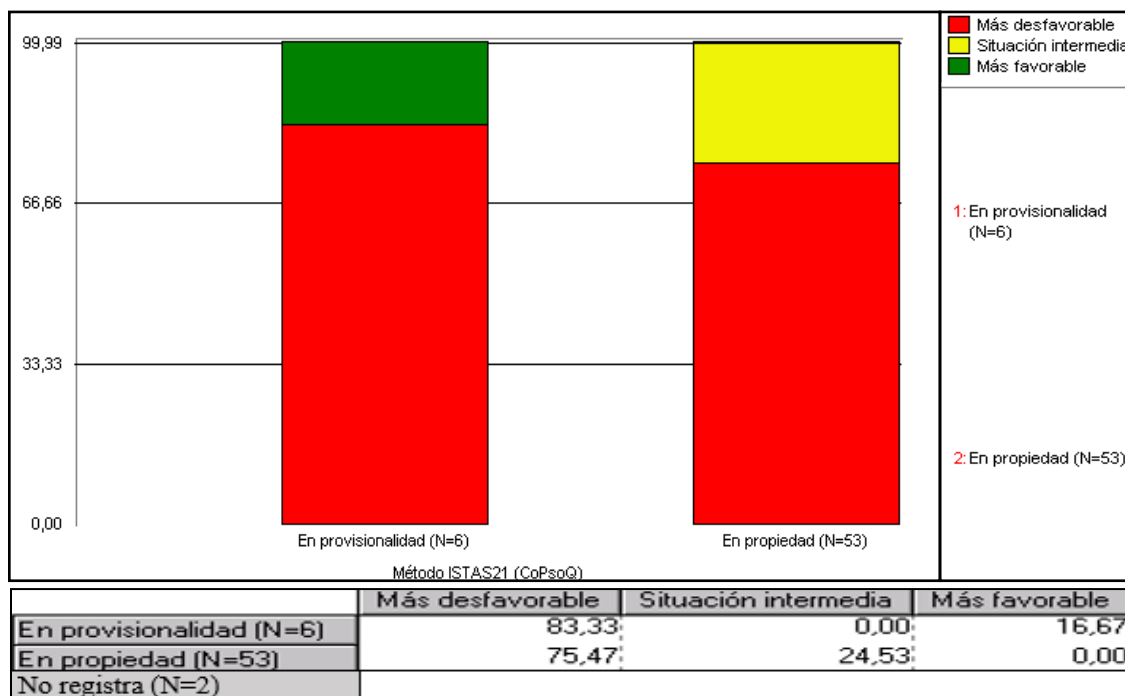
Figura 47. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 47.** Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el vínculo laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 83,33% de los docentes pertenecientes al Régimen 1278 de 2002 y el 45,45% de los docentes pertenecientes al Régimen 2277 de 1979 se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por las altas exigencias de concentración, atención, precisión y detalles.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas sensoriales en relación con la unidad de análisis relación laboral**

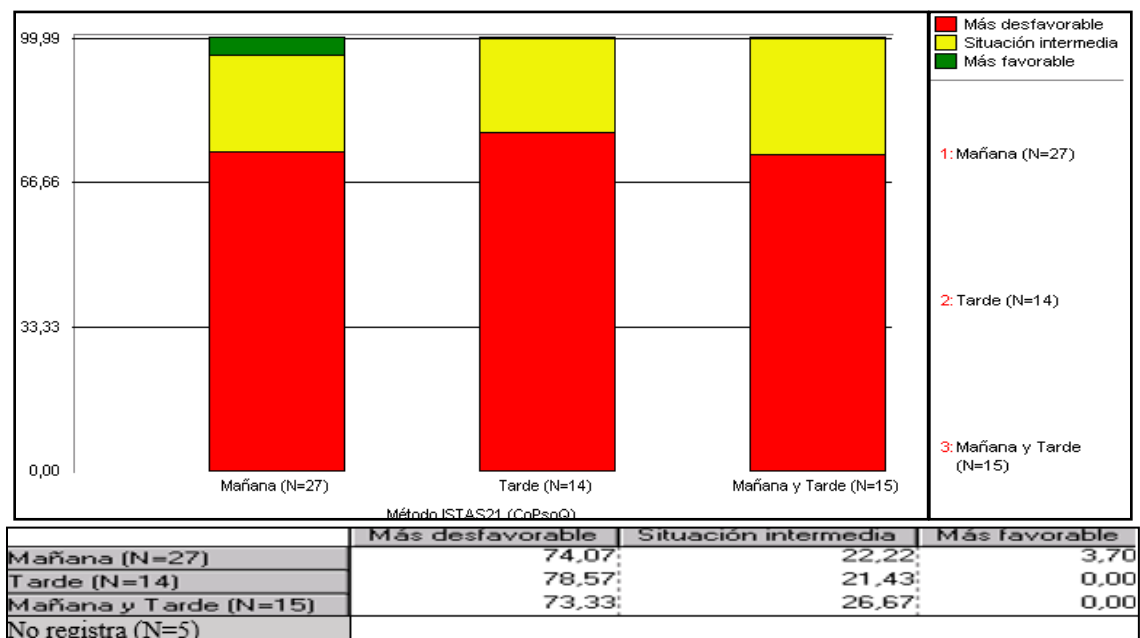
Figura 48. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 48**, Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la relación laboral de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 83,33% de los de los docentes que laboran en la institución educativa y se encuentran en provisionalidad 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 75,47% de los docentes nombrados en propiedad.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas sensoriales en relación con la unidad de análisis horario**

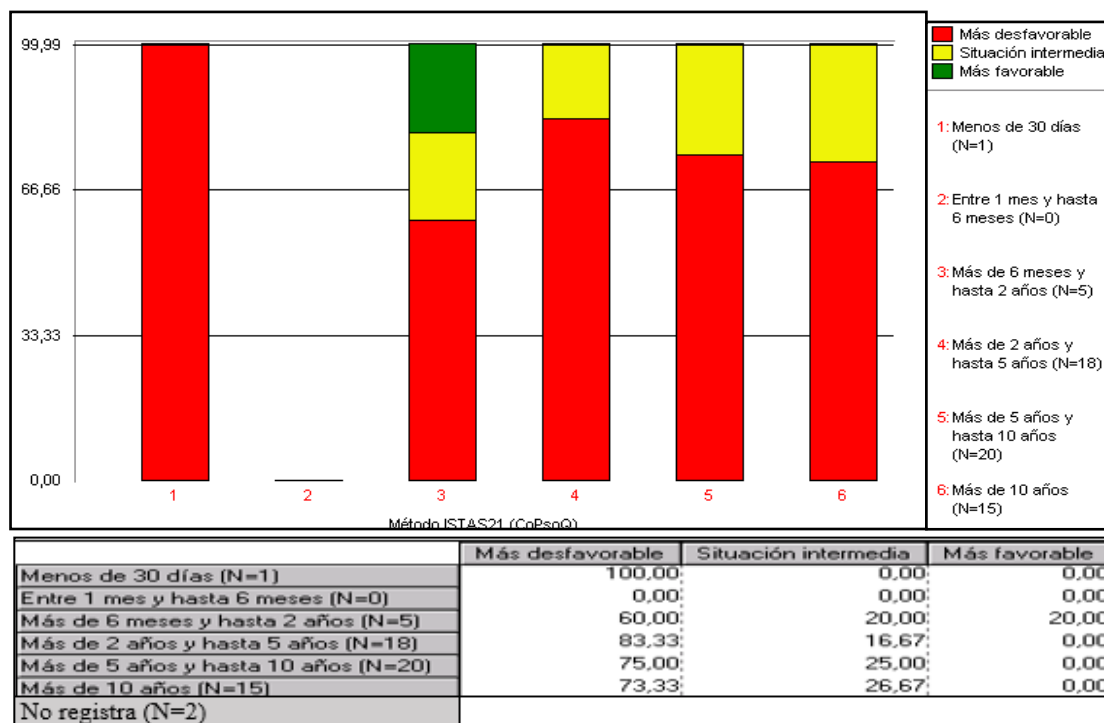
Figura 49. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



Al observar la **Figura 49.** Exigencias psicológicas sensoriales en relación con el horario de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, se puede afirmar que el 78,74% de los docentes que trabajan en la jornada de la tarde se encuentra en la franja de condición más desfavorable, seguido por el 74,07% de los docentes que trabajan en la jornada de la mañana y un 73.33% de los docentes que trabajan en ambas jornadas.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas sensoriales en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 50. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 50**. Exigencias psicológicas sensoriales en relación con la antigüedad de los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, se observa que el 83,33% de los docentes que llevan más de 2 años y hasta 5 años trabajando en la institución educativa 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, seguidos por el 75% de los docente de más de 5 años y hasta 10 años, el 73,33% de los docentes de más de 10 años y el 60% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años.

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 hombres, entre 26 y 35 años, pertenecientes al régimen 1278 de 2002, provisionales, que laboran en la jornada de la tarde y que llevan más de 2 años y hasta 5 en la institución educativa.

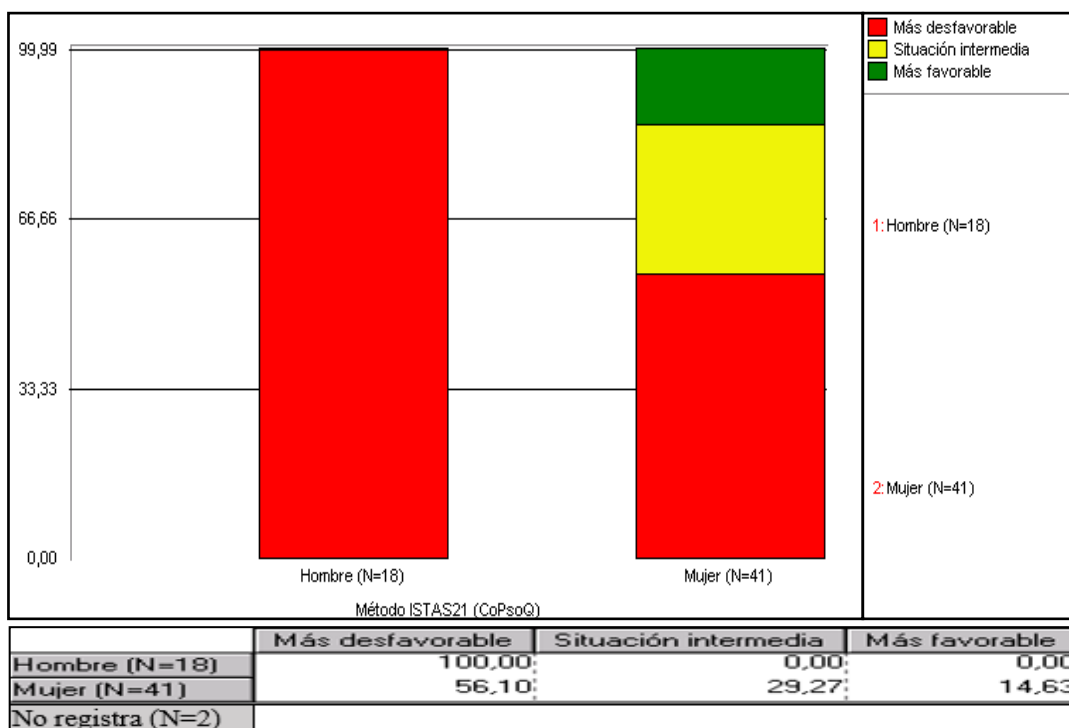
6.2.3 Dimensión: conflicto rol

El conflicto de rol trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales.

El conflicto del rol representa el séptimo factor de riesgo con prioridad para los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira (69.49%).

- **Factor psicosocial dimensión: conflicto rol en relación con la unidad de análisis género**

Figura 51. Conflicto del rol en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira

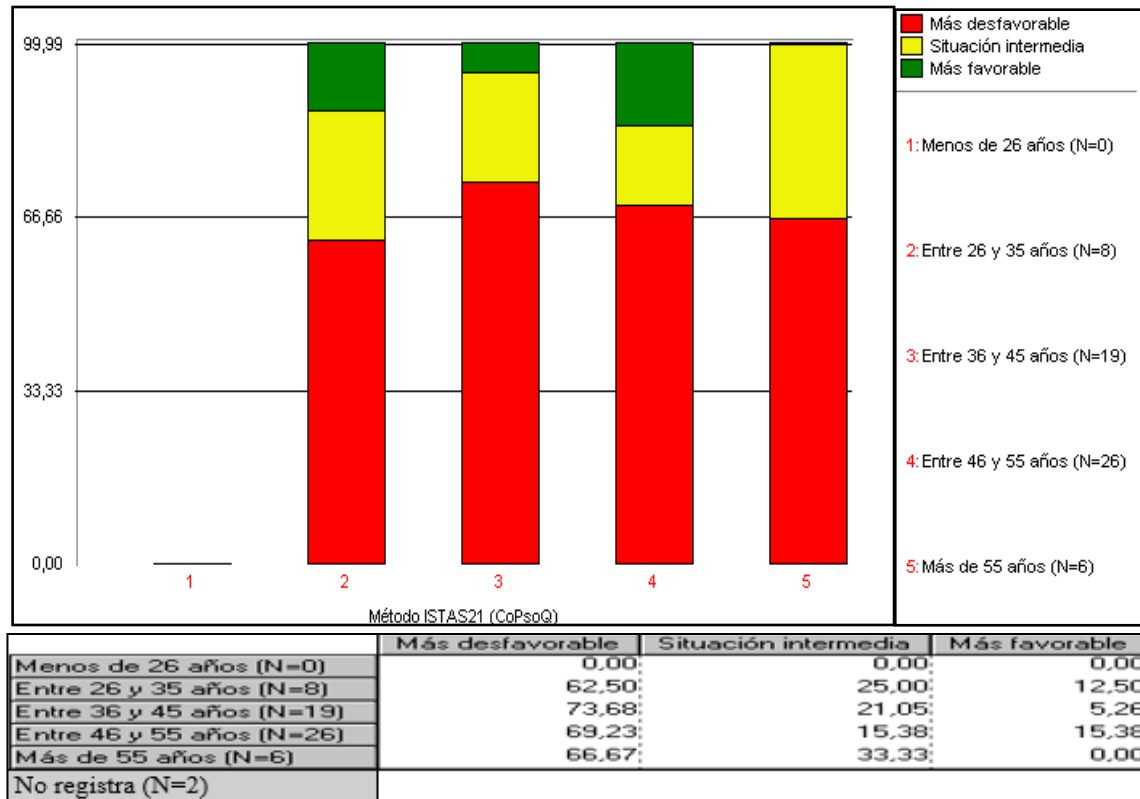


En relación con el conflicto del rol (**Figura 51.** Conflicto del rol en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira) en los docentes laboran en la institución educativa, se evidencia la situación desfavorable para la salud en el 100% de los hombres y en el 56,10% de las mujeres. Se considera, por tanto que

los docentes hombres se encuentran más expuestos a exigencias contradictorias o tener que realizar tareas con las que no están de acuerdo.

- **Factor psicosocial dimensión: conflicto rol en relación con la unidad de análisis edad**

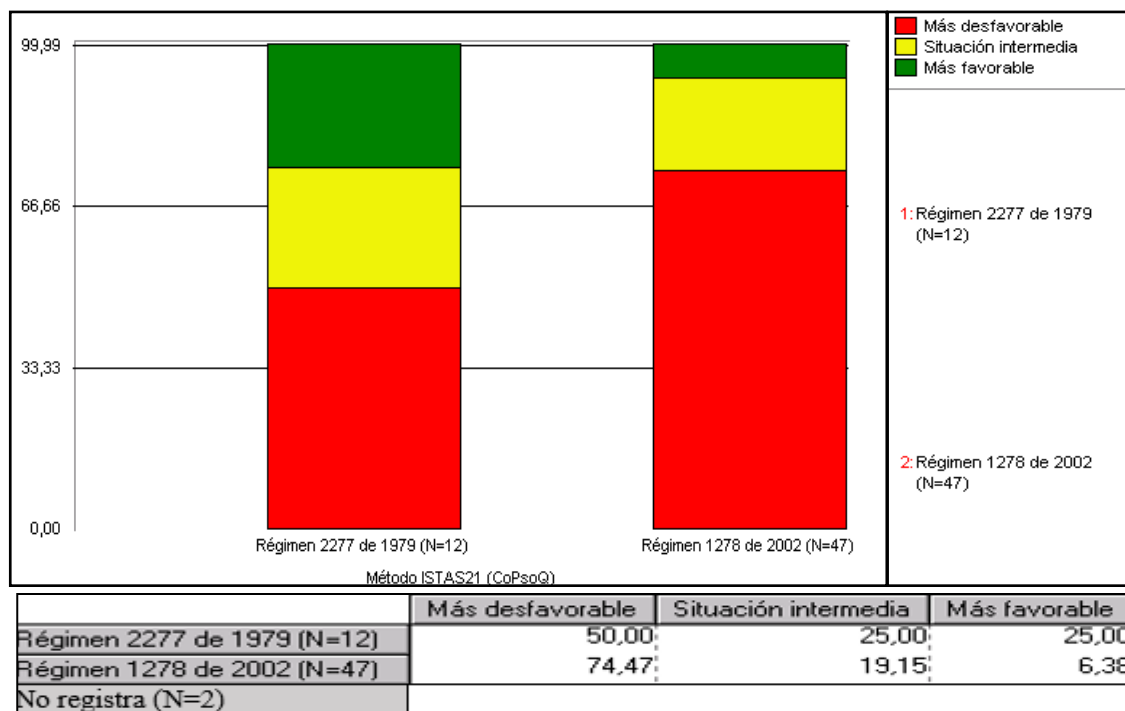
Figura 52. Conflicto del rol en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Teniendo en cuenta la edad de los docentes que laboran en la institución educativa, la **Figura 52.** Conflicto del rol en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que el 73,68% de los docentes entre 36 y 45 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 69,23% de los docentes entre 46 y 55 años, en el 66,67% de los docentes mayores de 55 años y el 62,50% de los docentes entre 26 y 35 años.

- **Factor psicosocial dimensión: conflicto rol en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

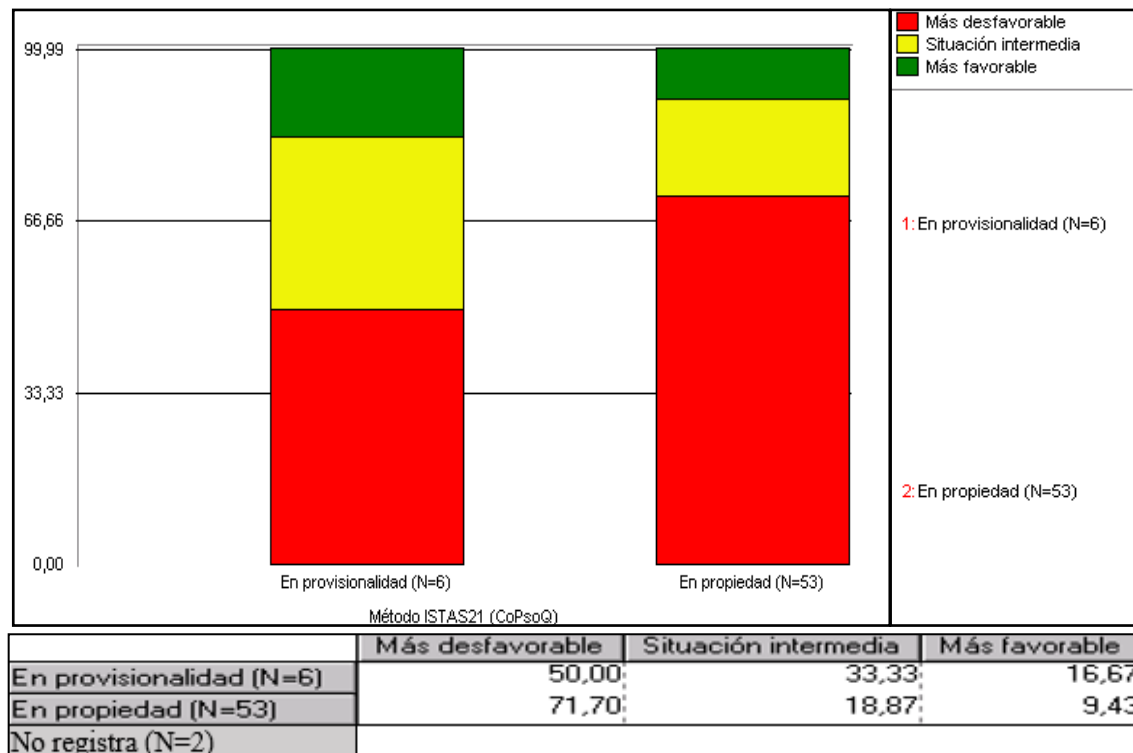
Figura 53. Conflicto del rol en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 53.** Conflicto del rol en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 74,47% de los docentes nombrados bajo el régimen 1278 de 2002 se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por desacuerdo con las exigencias u órdenes a realizar. Contra un 50% de los docentes nombrados bajo el régimen 2277 de 1979.

- **Factor psicosocial dimensión: conflicto rol en relación con la unidad de análisis relación laboral**

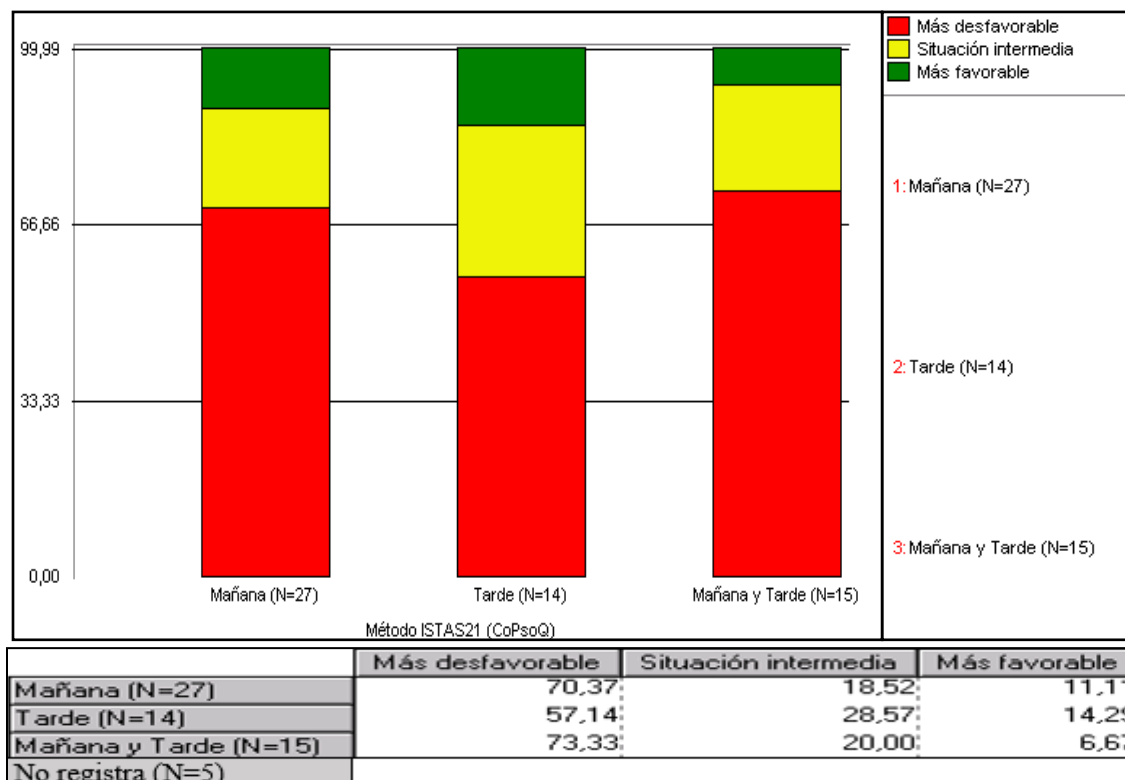
Figura 54. Conflicto del Rol en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 54.** Conflicto del Rol en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que en el 71,70% de los docentes que encuentran nombrados en propiedad, 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.

- **Factor psicosocial dimensión: conflicto rol en relación con la unidad de análisis horario**

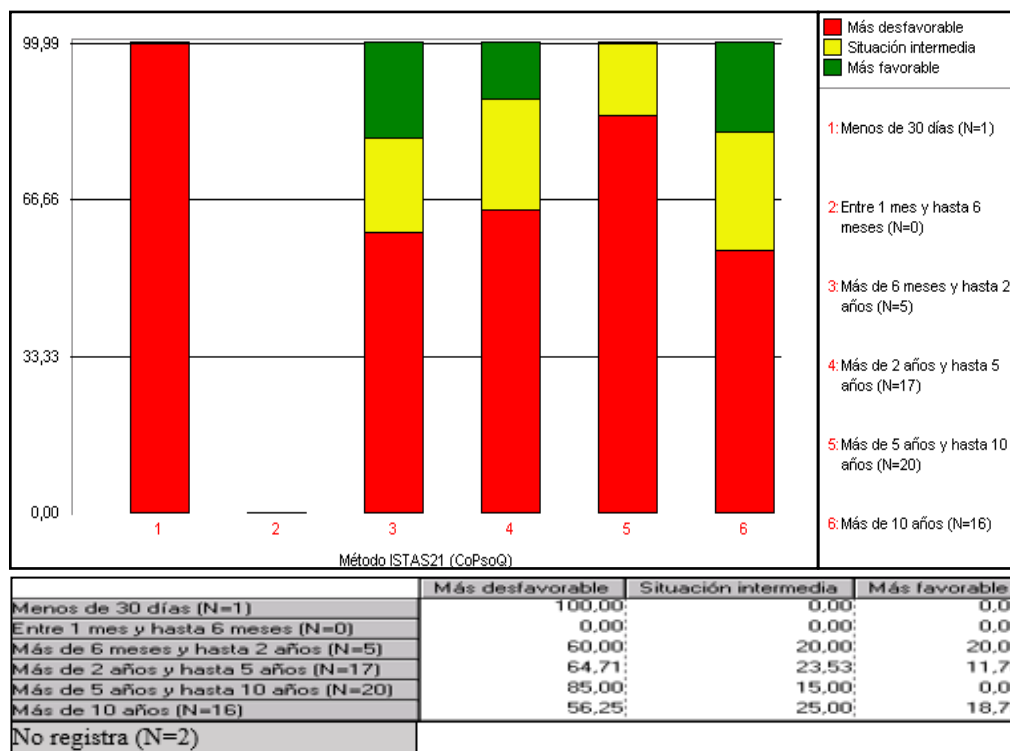
Figura 55. Conflicto del rol en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



En relación con el horario de trabajo (**Figura 55.** Conflicto del rol en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira), el 73,33% de los docentes que laboran en ambas jornadas (mañana y tarde) 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. Seguidos del 70,37% de los docentes que laboran en la jornada de la mañana y el 57,14% de los docentes que laboran en la jornada de la tarde.

- **Factor psicosocial dimensión: conflicto rol en relación con la unidad de antigüedad**

Figura 56. Conflicto del rol en relación con la antigüedad laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 56**. Conflicto del rol en relación con la antigüedad laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 85% de los docentes que llevan laborando más de 5 años y hasta 10 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 64,71% de los docentes de más de 2 años laborando en la institución educativa y el 56,25% de los docentes que llevan laborando más de 10 años.

De acuerdo con los resultados expuestos sobre el factor de riesgo conflicto de rol, los docentes que se encuentran expuestos a este factor de riesgo se caracterizan principalmente por ser los hombres, entre 36 y 45 años, pertenecientes al régimen 1278 de 2002, que trabajan en ambas jornadas y que llevan laborando más de 5 años y

hasta 10 años, estos docentes consideran que las órdenes o exigencias son contradictorias y deben realizar actividades o funciones con las que no están de acuerdo.

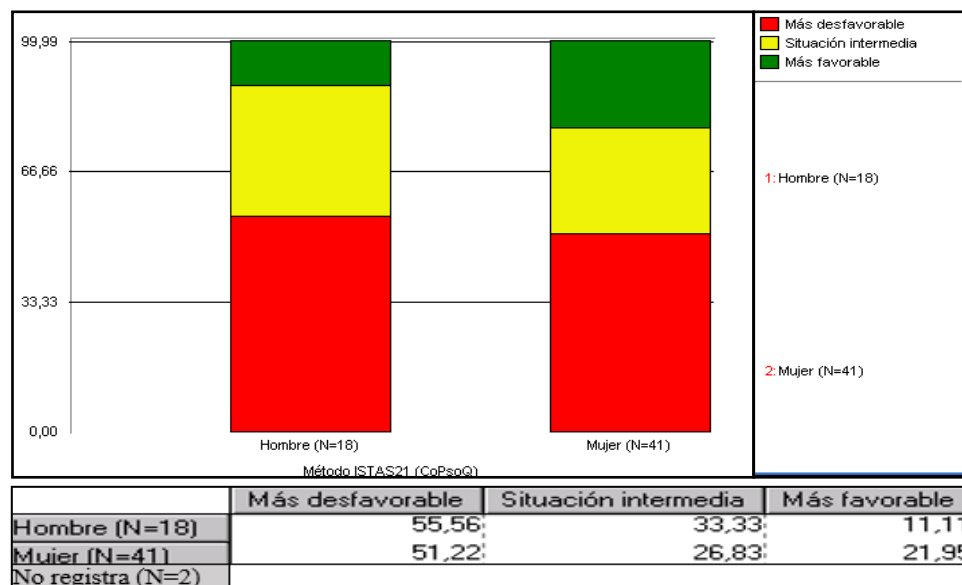
6.2.4 Dimensión: doble presencia

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.

De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, en el octavo lugar se encuentra la doble presencia (52.54%) 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.

- **Factor psicosocial dimensión: doble presencia en relación con la unidad de análisis género**

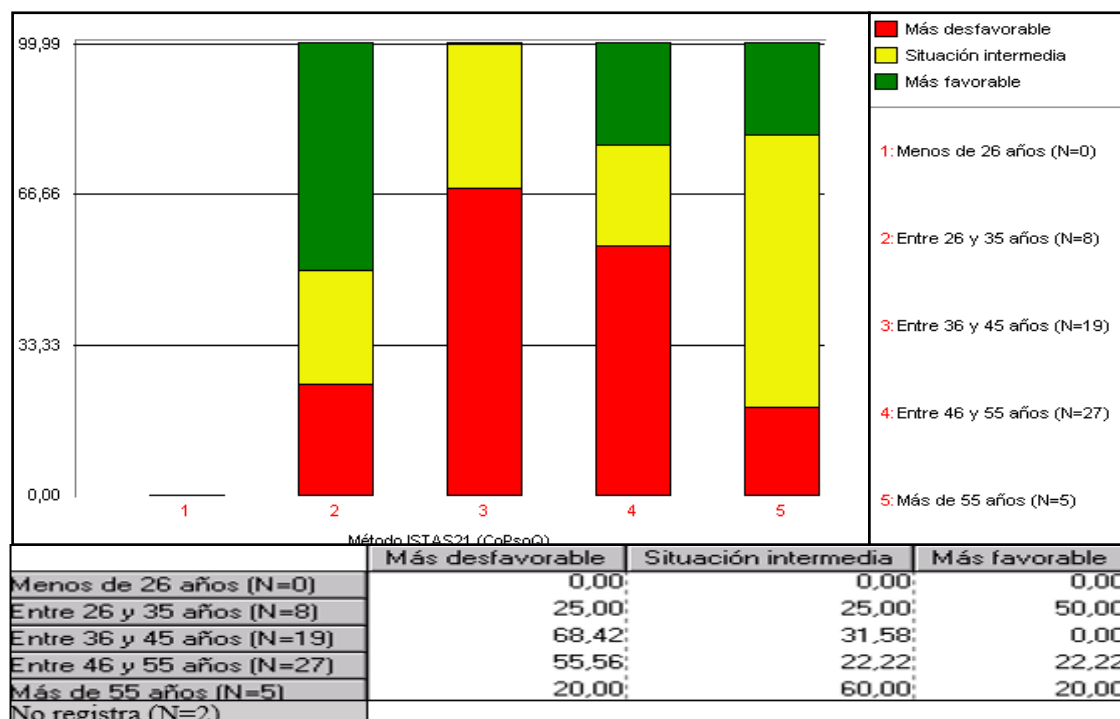
Figura 57. Doble presencia en relación con el género en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 57**. Doble presencia en relación con el género en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, que, en los docentes de la presente investigación, el 55,56% de los hombres están expuestos a la situación más desfavorable para la salud, frente al 51,22% de las mujeres; la proporción de los hombres se consideran estar más expuestas a altas exigencias por tener que dar respuesta tanto a las demandas de la vida laboral como de la vida familiar.

- **Factor psicosocial dimensión: doble presencia en relación con la unidad de análisis edad**

Figura 58. Doble presencia en relación con la edad en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira

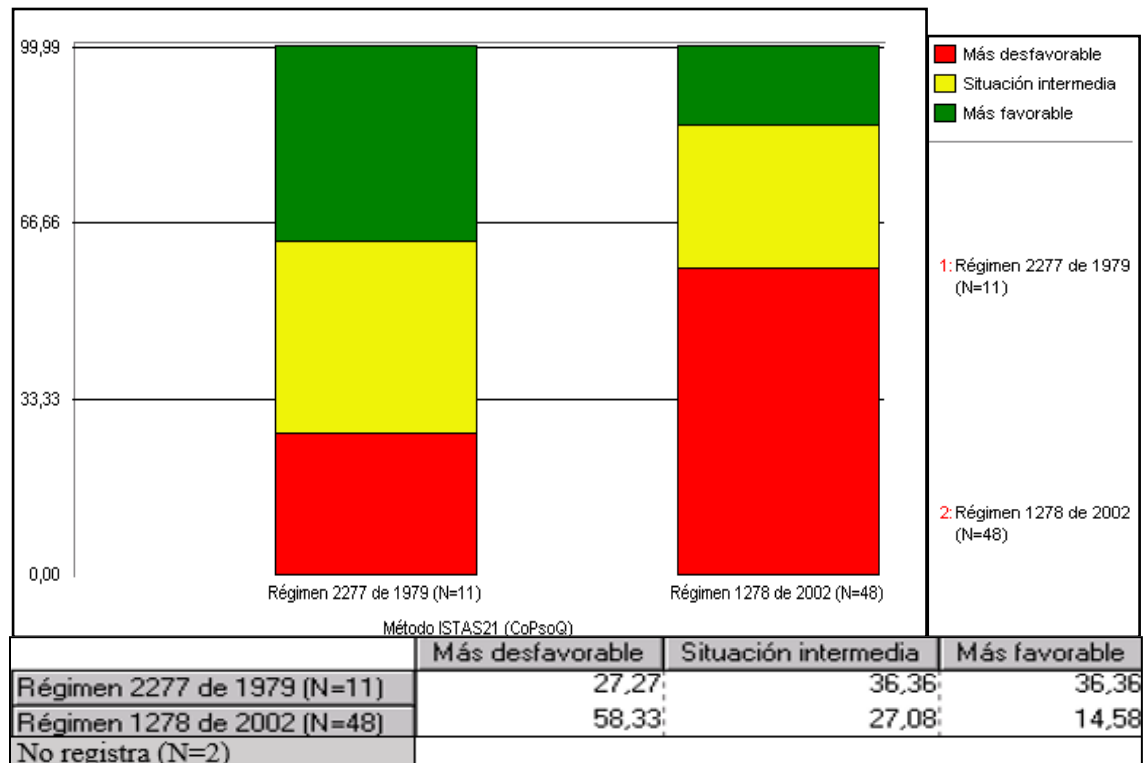


Respecto al factor de riesgo doble presencia en relación con la edad, el 68,42% de los docentes se encuentran entre 36 y 45 años presentan la mayor exposición a la situación más desfavorable para su salud, seguidos del 55,56% de los docentes están entre 46 y 55 años, el 25% de los docentes entre 26 y 35 años y el 20% de los docentes de más de 55 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 (**Figura 58**. Doble presencia en relación con la edad en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira).

- **Factor psicosocial dimensión: doble presencia en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

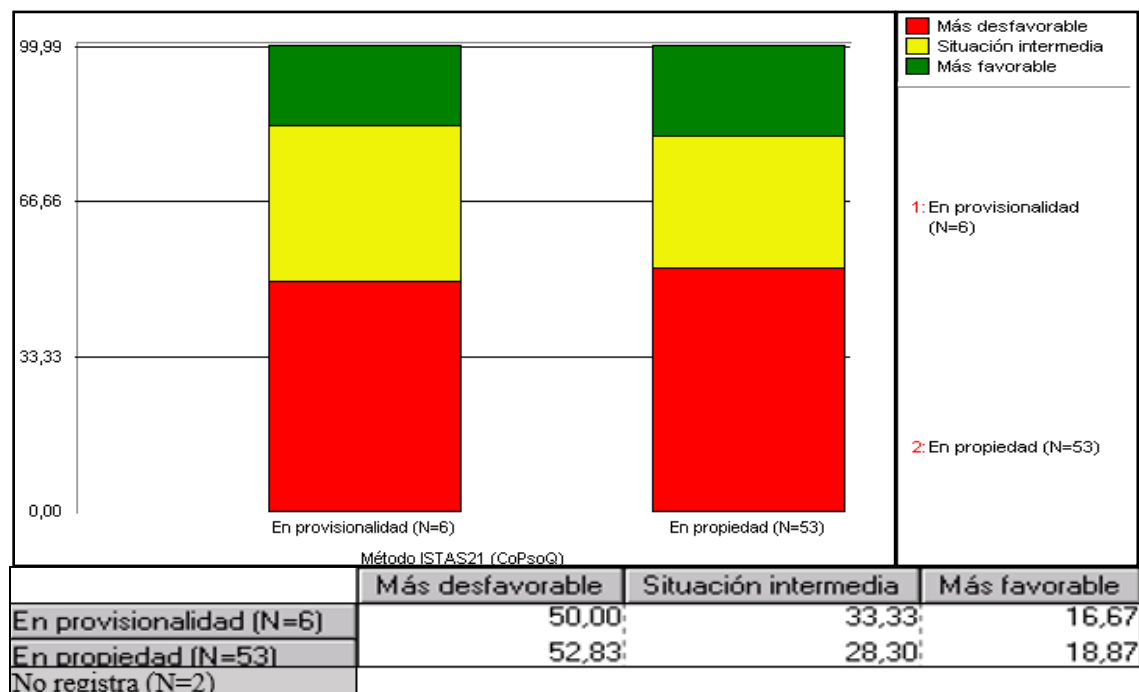
Figura 59. Doble presencia en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 59**. Doble presencia en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 58,33% de los docentes nombrados bajo el régimen 1278 de 2002 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. Contra un 27,21% de los docentes nombrados bajo el régimen 2277 de 1979.

- **Factor psicosocial dimensión: doble presencia en relación con la unidad de análisis relación laboral**

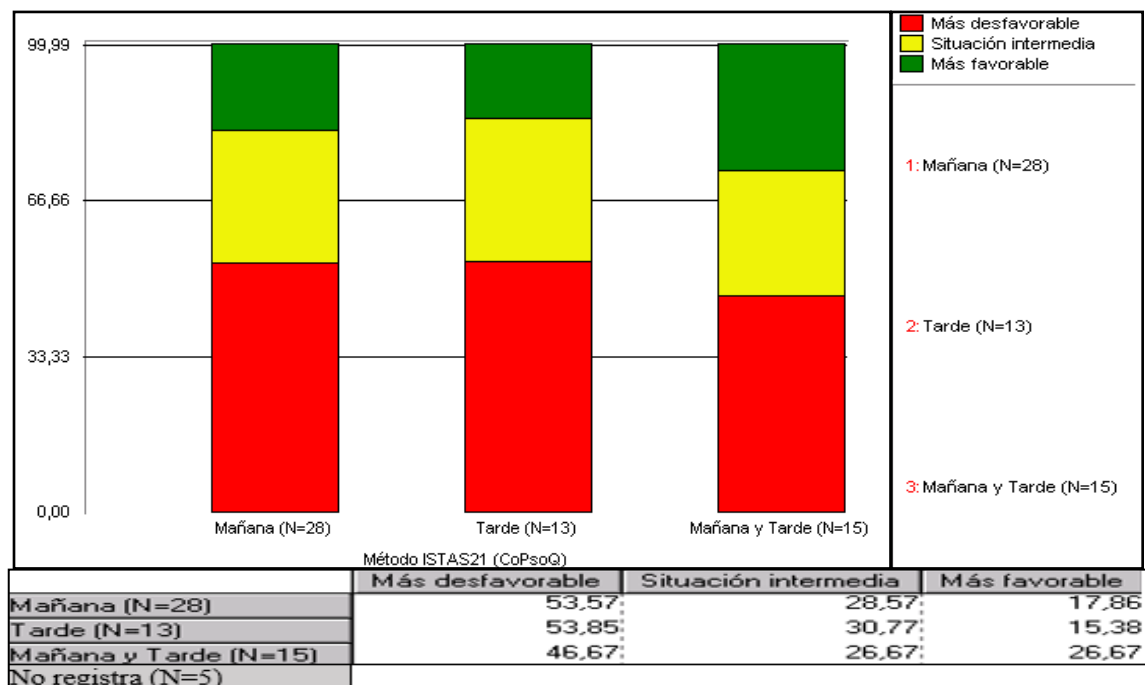
Figura 60. Doble presencia en relación con la relación laboral en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 60**. Doble presencia en relación con la relación laboral en los docentes que laboran en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 52,83% de los docentes en propiedad se encuentran expuestos a la situación más desfavorable y un 28,30% se encuentran en una situación intermedia 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 provisionalidad con la situación más desfavorable y un 33,33% con una situación intermedia.

- **Factor psicosocial dimensión: doble presencia en relación con la unidad de análisis horario**

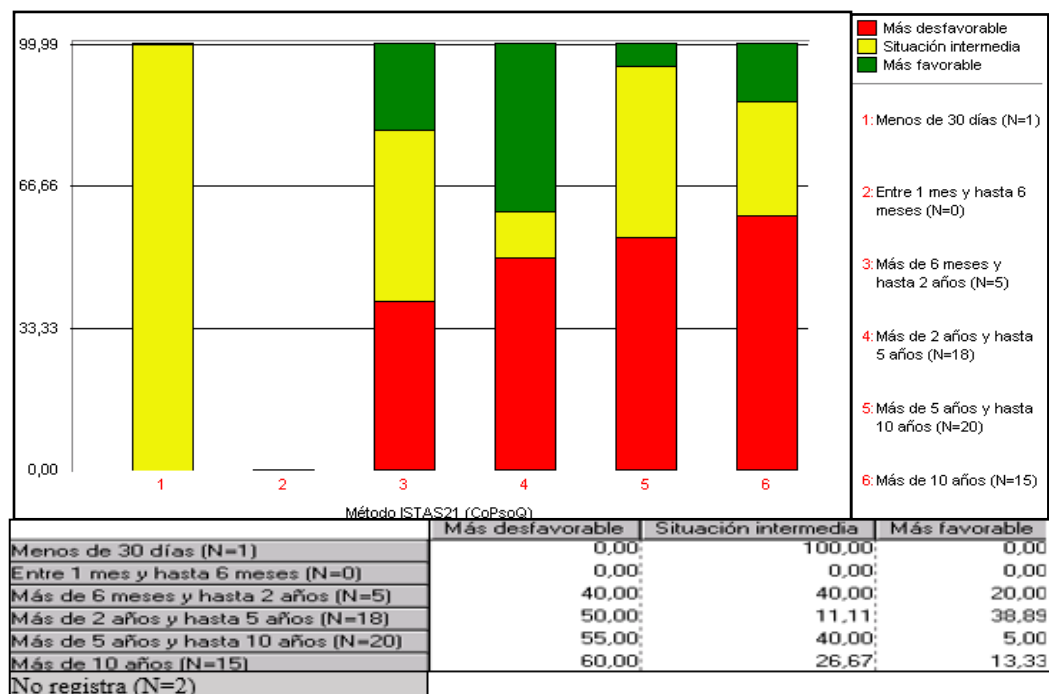
Figura 61. Doble presencia en relación con el horario en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Con relación al horario de trabajo (**Figura 61**. Doble presencia en relación con el horario en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira), el 53,57% de los docentes que laboran en la jornada de la mañana, el 53,85% de los docentes que laboran en la tarde y el 46,67% de los docentes que laboran en ambas jornadas 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.

- **Factor psicosocial dimensión: doble presencia en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 62. Doble presencia en relación con la antigüedad en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Respecto al factor de riesgo doble presencia el 60% de los docentes que llevan más de 10 años laborando en la institución educativa presentan la mayor exposición a la situación más desfavorable para su salud, seguidos del 55% de los docentes que lleva más de 5 años y hasta 10 años, el 50% de los que han laborado más de 2 años y hasta 5 años y el 40% de los que han laborado más de 6 meses y hasta 2 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 (**Figura 62.** Doble presencia en relación con la antigüedad en los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira).

De acuerdo con lo anterior, los docentes que se encuentran expuestos al factor de riesgo doble presencia se caracteriza principalmente por ser hombres entre 36 y 45 años, pertenecientes al decreto 1278 de 2002 en propiedad, que laboran en la jornada de la tarde y tienen más de 10 años de antigüedad laboral, siendo los que consideran

encontrarse más expuestos a altas exigencias de la vida laboral y doméstica familiar al tener que responder de manera simultánea a estas demandas.

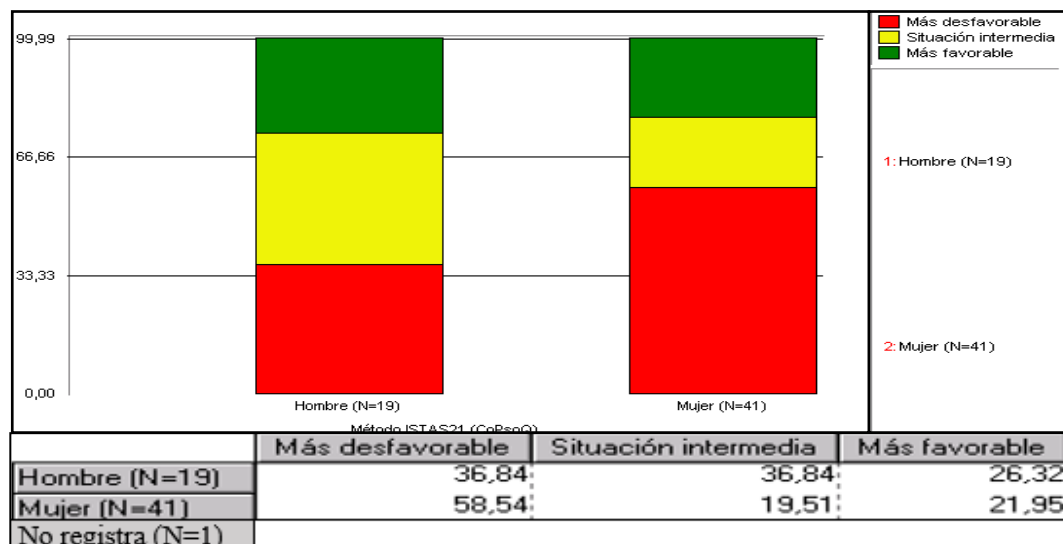
6.2.5 Dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosociales de trabajo en los docentes de una institución pública de Palmira, en el noveno nivel de priorización se encuentran la Dimensión: Exigencias Psicológicas Cuantitativas con un 51.67%

• Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la unidad de análisis género

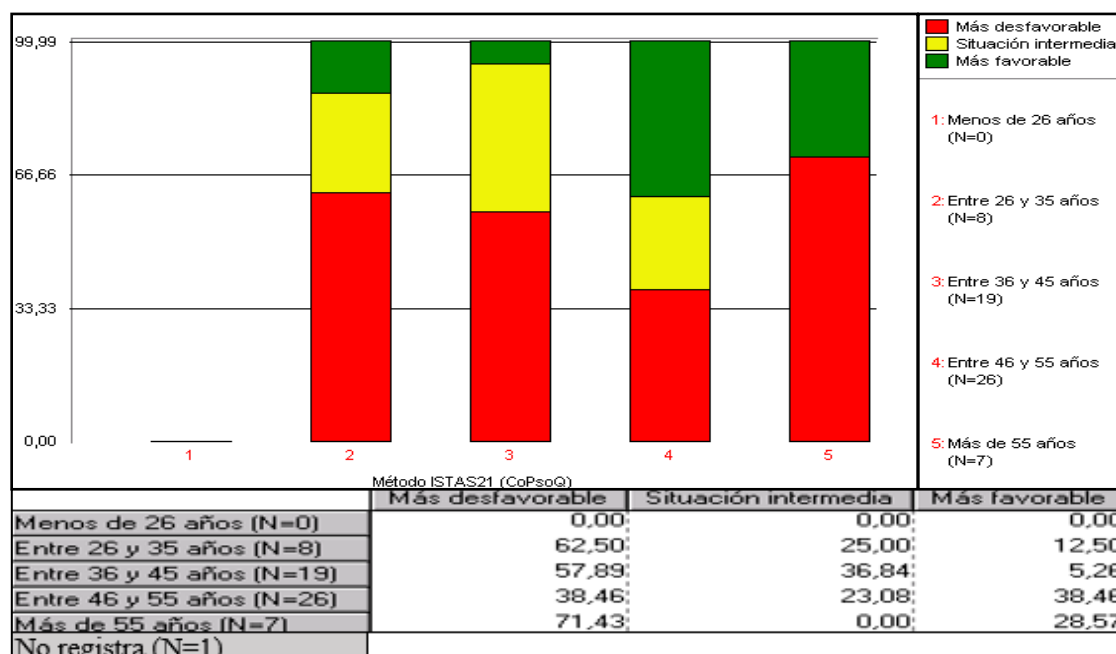
Figura 63. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 63.** Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, permite evidenciar que el 58,54% de las docentes y el 36,84% 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.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la unidad de análisis edad**

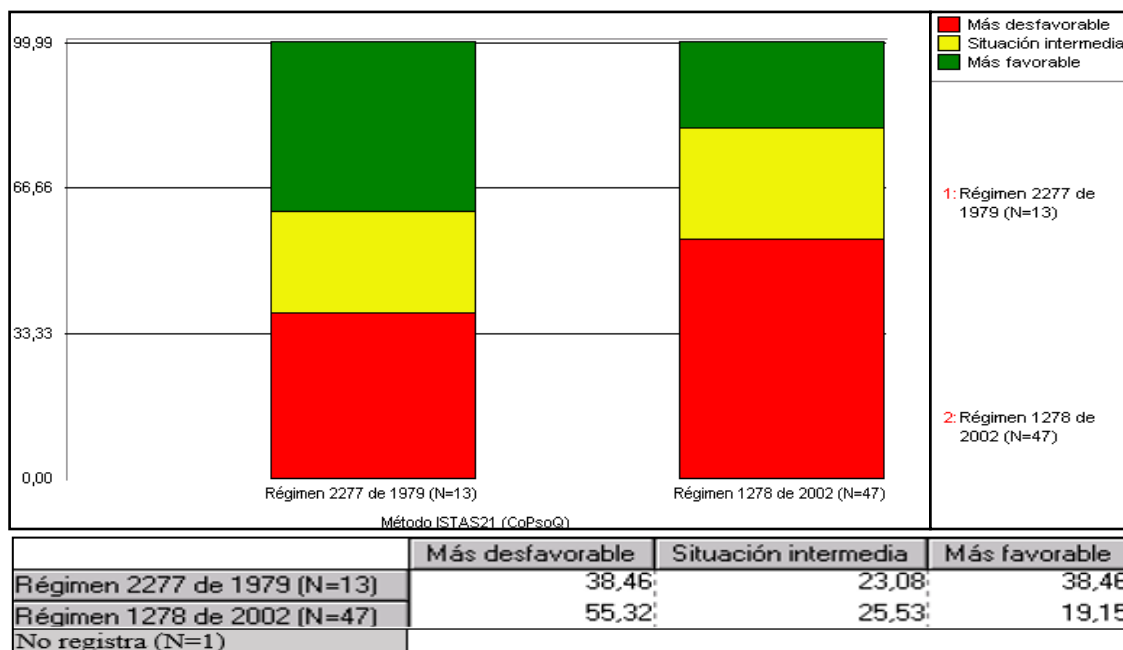
Figura 64. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



El 71% de los docentes mayores de 55 años, el 38% de los que tienen entre 46 y 55 años, el 57,89% de los que tienen entre 36 y 45 años, el 62,50% de los que tienen entre 26 y 35 años se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud (**Figura 64.** Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira) al considerar que no cuentan con el tiempo suficiente para dar respuesta a la cantidad de trabajo asignado.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

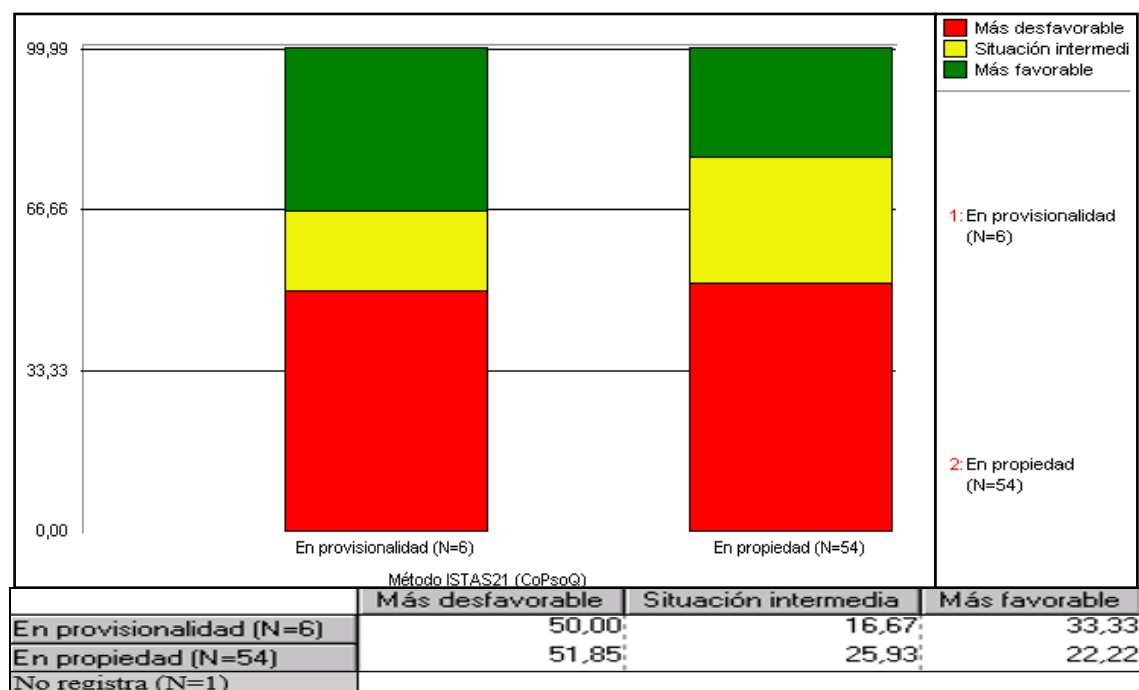
Figura 65. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el vínculo de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



En la **Figura 65.** Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el vínculo de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, se observa que el 55,32% de los docentes nombrados bajo el régimen 1278 del 2002 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. Contra un 38,46% de los docentes nombrados bajo el régimen 2277 de 1979.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la unidad de análisis relación laboral**

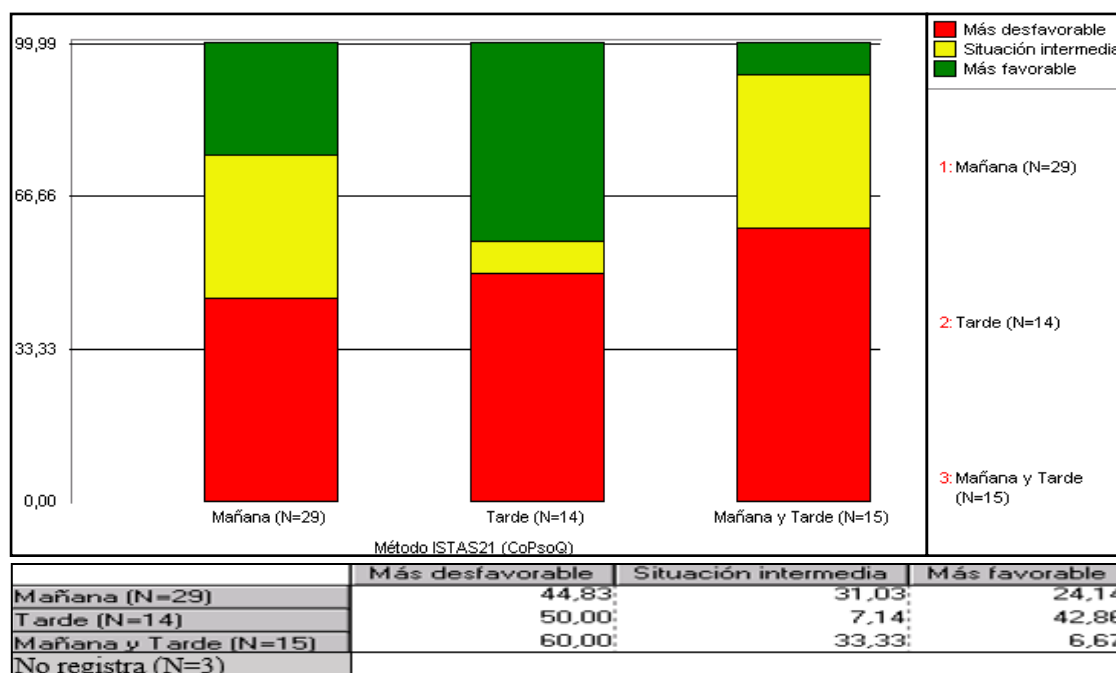
Figura 66. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 66**. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 51,85% de los docentes en propiedad y el 50% de los docentes en provisionalidad, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud por la alta carga laboral y el poco tiempo para realizarlo. Además, el 25,93% de los docentes en propiedad se encuentran expuestos a la situación intermedia para su salud y el 16,67% de los docentes provisionales.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la unidad de análisis horario**

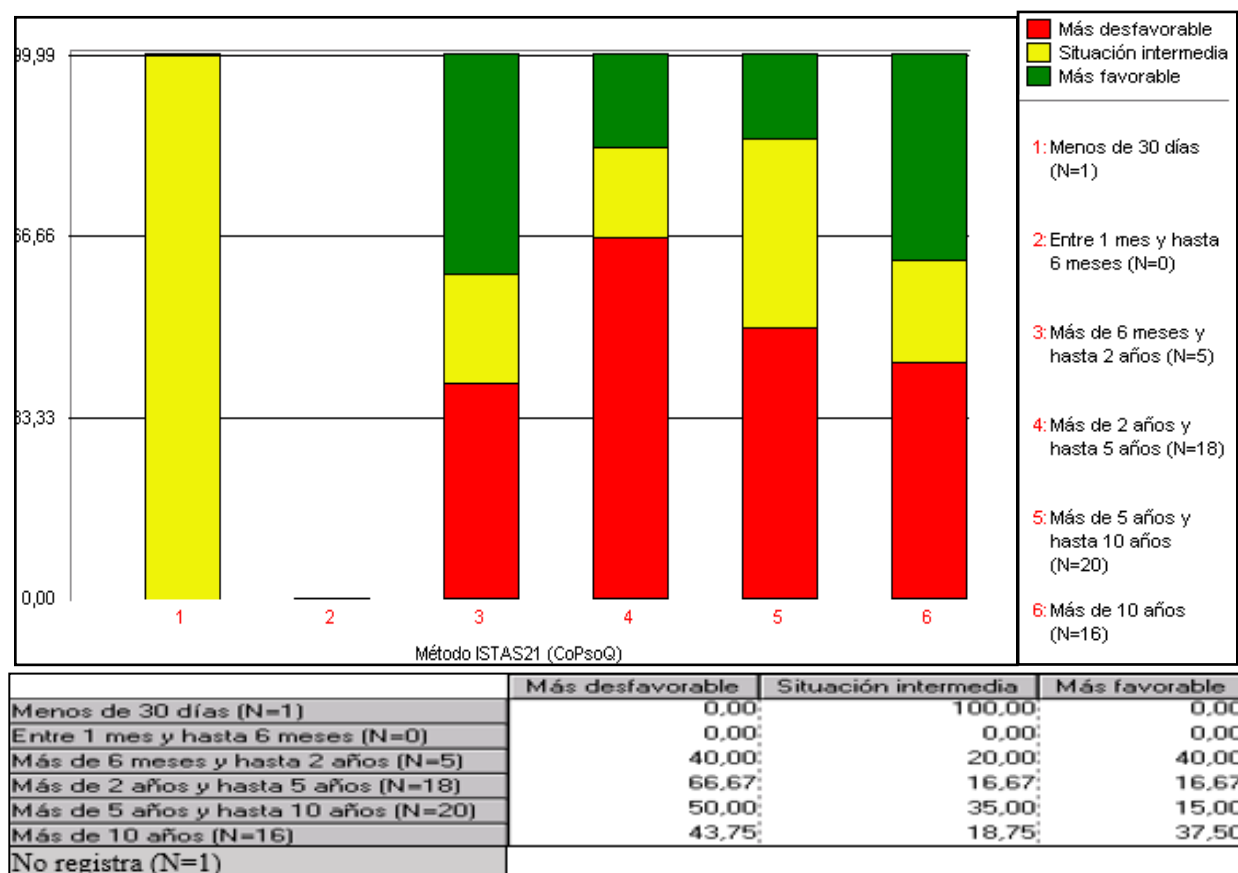
Figura 67. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



En relación con la jornada laboral de los docentes que laboran en la institución educativa (**Figura 67.** Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira), se observa que el 60% de los docentes que trabajan en la jornada de la mañana y la tarde, el 50% de los docentes que trabajan en la jornada de la tarde y el 44,83% de los docentes que trabajan en la jornada de la mañana se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para la salud por las altas exigencias y carga laboral y el poco tiempo para realizarlo.

- **Factor psicosocial dimensión: exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 68. Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Respecto al factor de riesgo Exigencias psicológicas cuantitativas el 66,67% los docentes de más de 2 años y hasta 5 años, el 50% de los docentes que lleva más de 5 años y hasta 10 años, el 43,75% que llevan más de 10 años y el 40% de los que han laborado más de 6 meses y hasta 2 años laborando en la institución educativa presentan la mayor exposición 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. (**Figura 68.** Exigencias psicológicas cuantitativas en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira).

De acuerdo con los resultados del factor de riesgo exigencias psicológicas cuantitativas en relación con los docentes que laboran en la institución educativa, se caracterizan por

ser mujeres de más de 55 años pertenecientes al decreto 1278 del 2002 que están en propiedad y trabajan en ambas jornadas, llevan más de 2 años y hasta 5 años laborando en la institución educativa, 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.

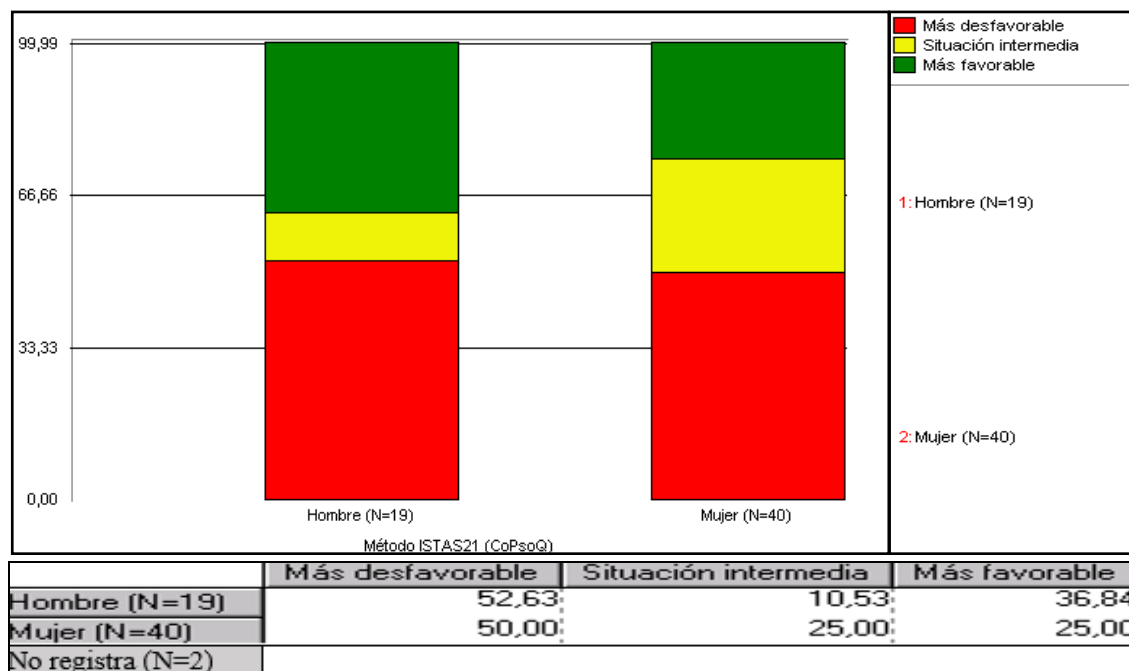
6.2.6 Dimensión: estima

La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye juntamente con las perspectivas de promoción, seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo y un salario adecuado a las exigencias del trabajo; la base de las compensaciones.

La estima representa el décimo factor de riesgo con prioridad para los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira (50.85%). 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.

- **Factor psicosocial dimensión: estima en relación con la unidad de análisis género**

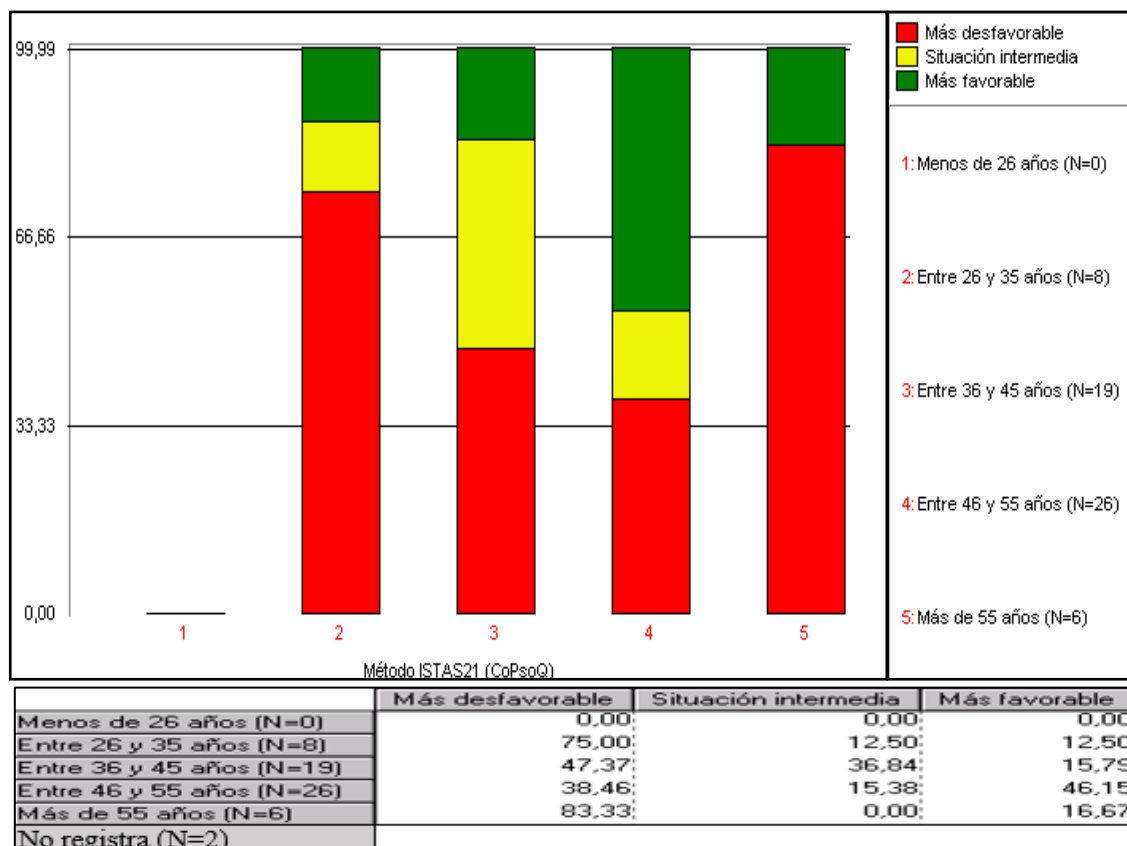
Figura 69. La Estima en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 69**. La Estima en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 52,63% de los docentes y el 50% de las docentes que laboran en la institución educativa, 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.

- **Factor psicosocial dimensión: estima en relación con la unidad de análisis edad**

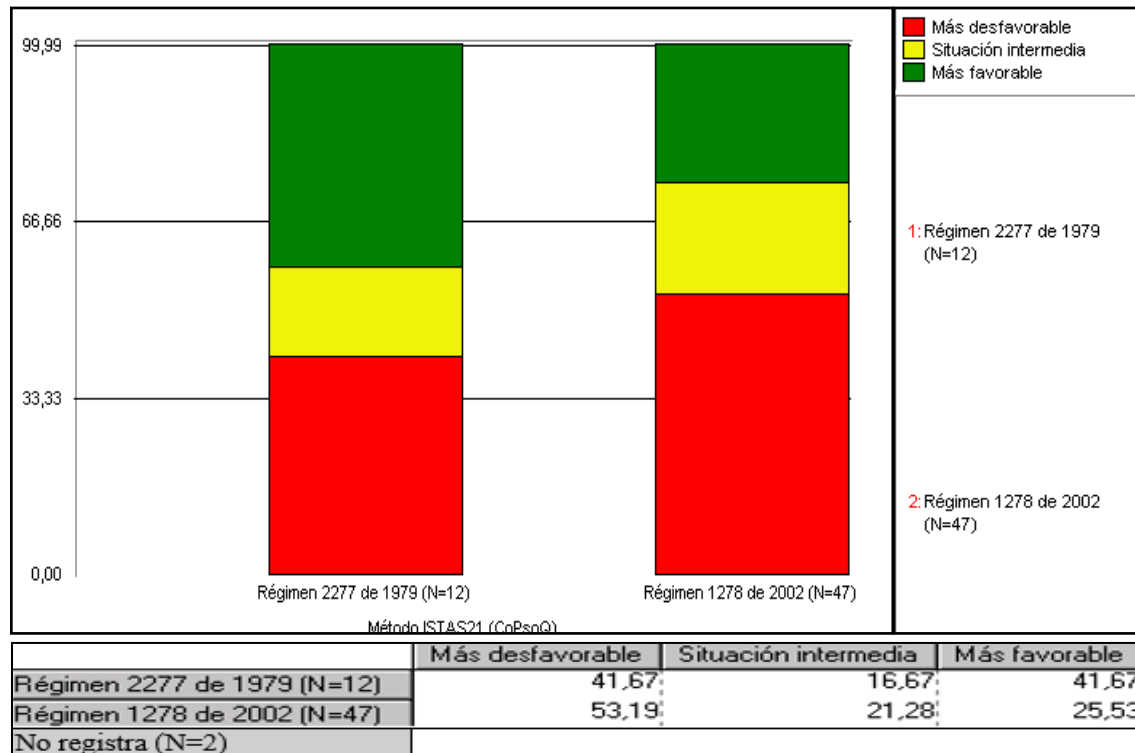
Figura 70. La Estima en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 70.** La Estima en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que el 83,33% de los docentes de más de 55 años jóvenes, es decir, los más antiguos, 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 75% de los docentes entre 26 y 35 años, el 47,37% de los que tienen entre 36 y 45 años y el 38,46 % de los que tienen entre 46 y 55 años, se encuentran expuestos a esta situación desfavorable para su salud.

- **Factor psicosocial dimensión: estima en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

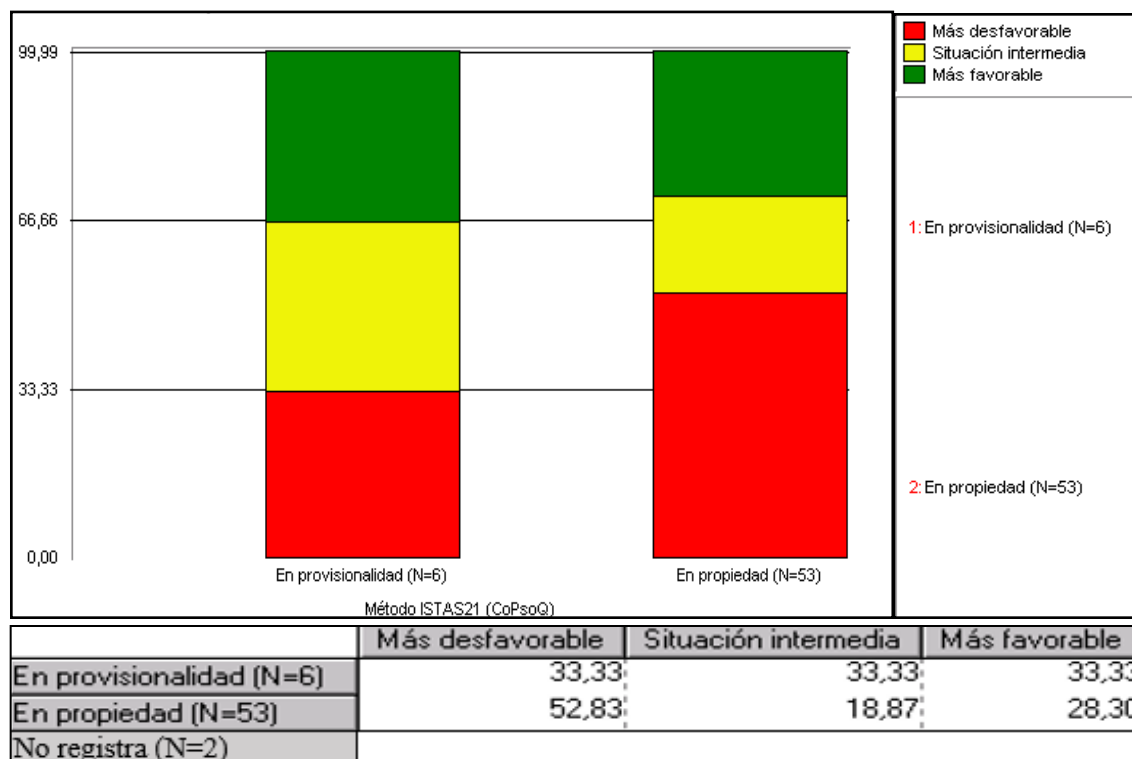
Figura 71. La Estima en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 71.** La Estima en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 53,19% de los docentes nombrados bajo el régimen 1278 de 2002 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. Contra un 41,67% de los docentes nombrados bajo el régimen 2277 de 1979.

- **Factor psicosocial dimensión: estima en relación con la unidad de análisis relación laboral**

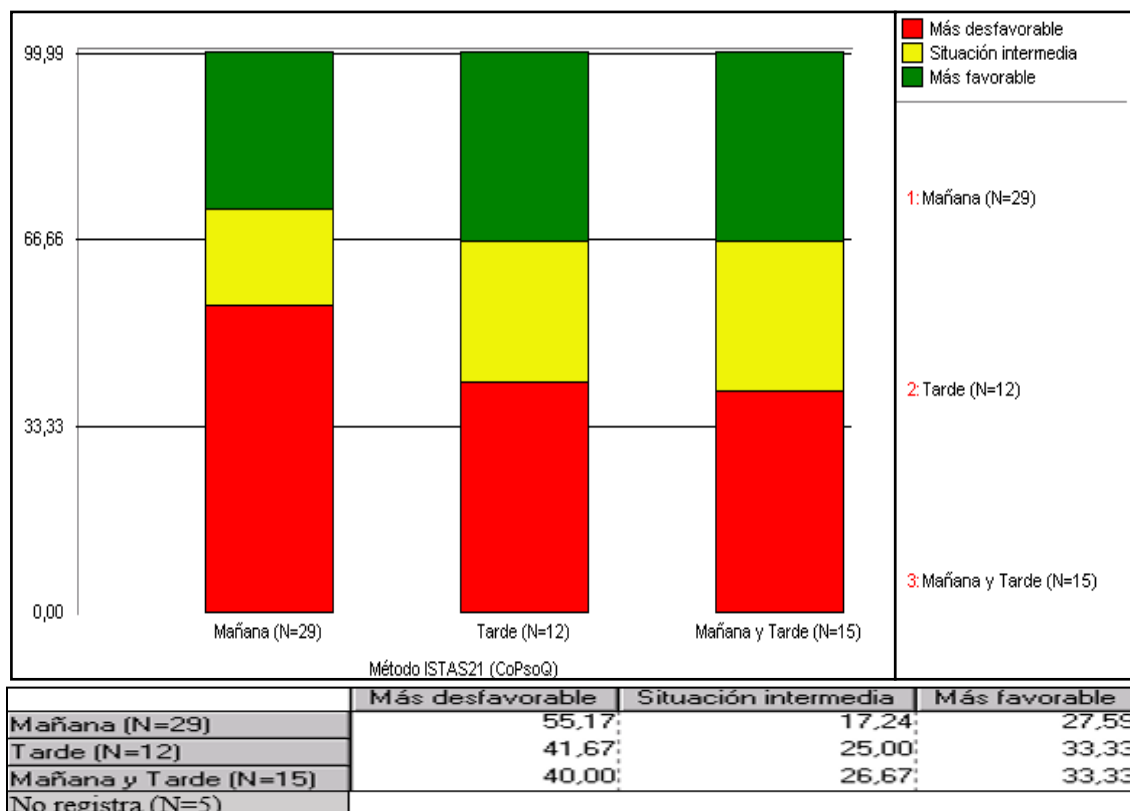
Figura 72. La Estima en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 72.** La Estima en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 52,83% de los docentes de los nombrados en propiedad y el 33,33% de los docentes 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.

- **Factor psicosocial dimensión: estima en relación con la unidad de análisis horario**

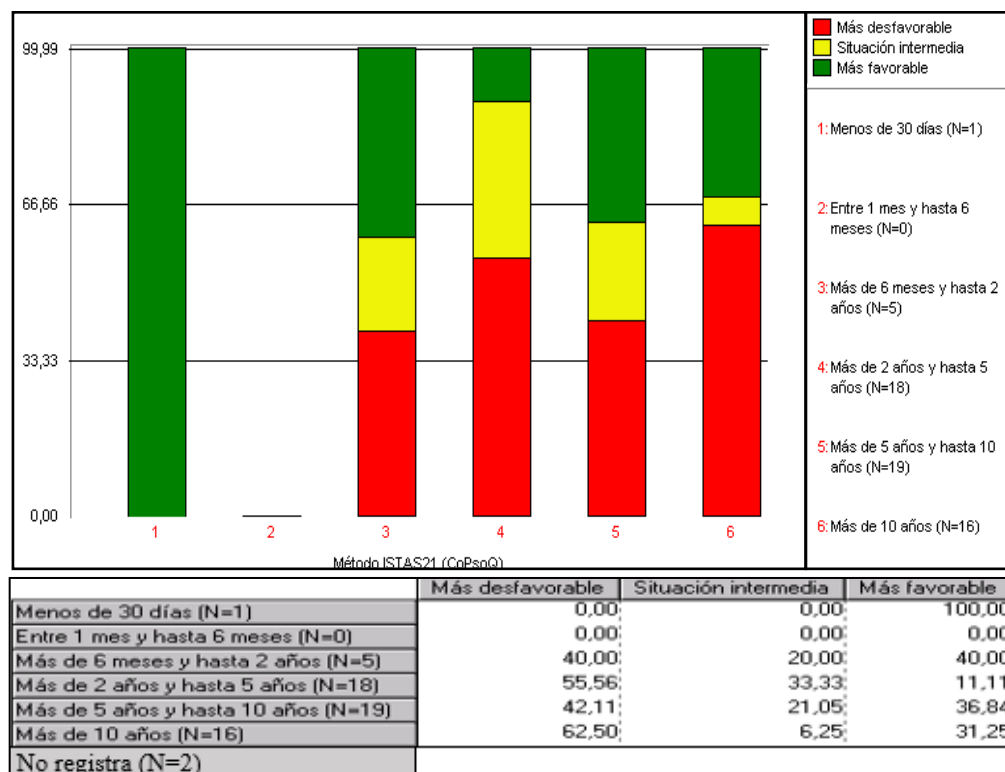
Figura 73. La Estima en relación con el horario de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo al horario de trabajo se encontró que el 55,17% de los docentes que laboran en la jornada de la mañana se encuentran 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. Seguidos del 41,67% de los docentes que laboran en la jornada de tarde y el 40% de los que laboran en ambas jornadas. (Ver **Figura 73.** La Estima en relación con el horario de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira)

- **Factor psicosocial dimensión: estima en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 74. La Estima en relación con la antigüedad laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



En relación con la antigüedad laboral (**Figura 74.** La Estima en relación con la antigüedad laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira), el 62,50% de los docentes que han laborado como docentes para esta institución educativa más de 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 55,56% de los docentes de más de 2 años y hasta 5 años de antigüedad, el 42,11% de los que llevan trabajando más de 5 años y hasta 10 años y el 40% de los que han trabajado más de 6 meses y hasta 2 años .

De acuerdo con los resultados expuestos sobre el factor de riesgo estima, se considera que los docentes laboran en la institución educativa se encuentran expuestos a este factor al considerar no contar con un reconocimiento a su esfuerzo y labor, se

caracterizan por ser hombres de más de 55 años pertenecientes al decreto 1278 de 2002, que se encuentran en propiedad, laboran en la jornada de la mañana y llevan más de 10 años trabajando en la institución educativa.

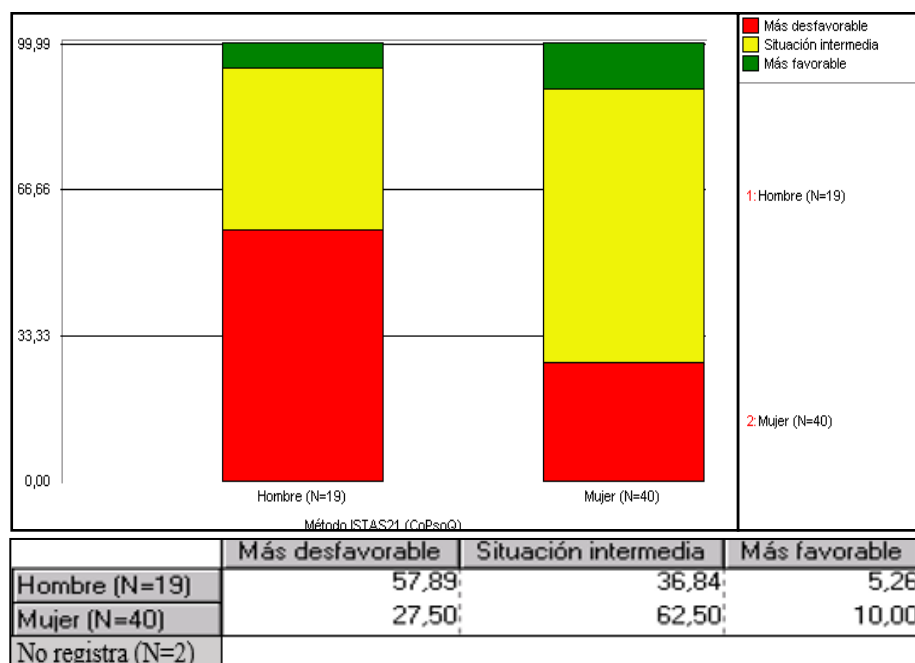
6.2.7 Dimensión: posibilidad relación social

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.

La dimensión posibilidad de relación social representa el onceavo factor de riesgo más alto entre los docentes que laboran en una institución educativa pública de la ciudad de Palmira con un 37.29%

- Factor psicosocial dimensión: posibilidad relación social en relación con la unidad de análisis género

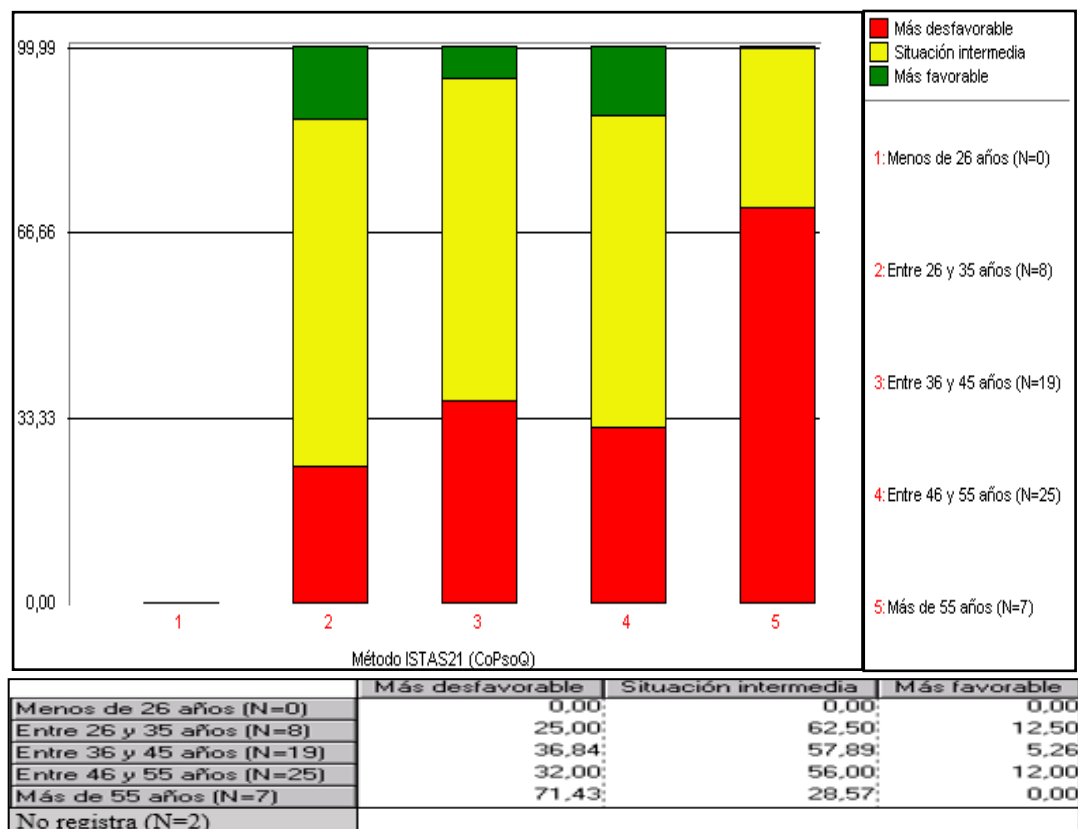
Figura 75. Posibilidad relación social en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Se observa en la **Figura 75**. Posibilidad relación social en relación con el género de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, que en los docentes de la institución educativa, el 57,89% de los hombres y el 27,50% de las mujeres están expuestos a la situación más desfavorable para la salud al no contar con las posibilidades reales en el trabajo para relacionarse con los demás compañeros. Seguidos por el 62,50% de mujeres y el 36,84% de hombres expuestos a la situación intermedia.

- **Factor psicosocial dimensión: posibilidad relación social en relación con la unidad de análisis edad**

Figura 76. Posibilidad relación social en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira

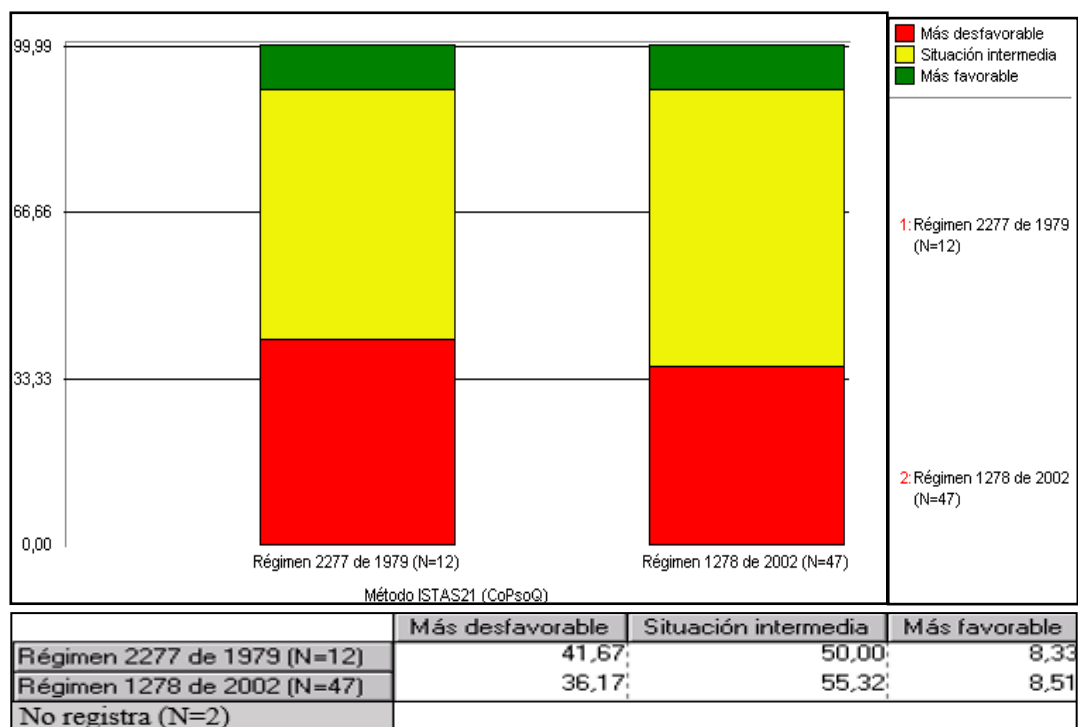


Respecto al factor de posibilidad de relación social en relación con edad el 71,43% de los docentes de más de 55 años presentan la mayor exposición a la situación más desfavorable para su salud, al no contar con las posibilidades reales en el trabajo para relacionarse con los demás compañeros. Seguidos del 36,84% de los docentes entre

36 y 45 años, del 32% de los docentes entre 46 y 55 años y del 25% de los docentes entre 26 y 35 años. Además, el 62,50% de los docentes entre 26 años y 35 años, el 57,89% de los docentes entre los 36 y 45 años y el 56% de los docentes entre 46 y 55 años, se encuentran en la zona intermedia lo que genera susceptibilidad de exposición a la situación más desfavorable para su salud. (**Figura 76.** Posibilidad relación social en relación con la edad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira).

- **Factor psicosocial dimensión: posibilidad relación social en relación con la unidad de análisis vínculo laboral**

Figura 77. Posibilidad relación social en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira

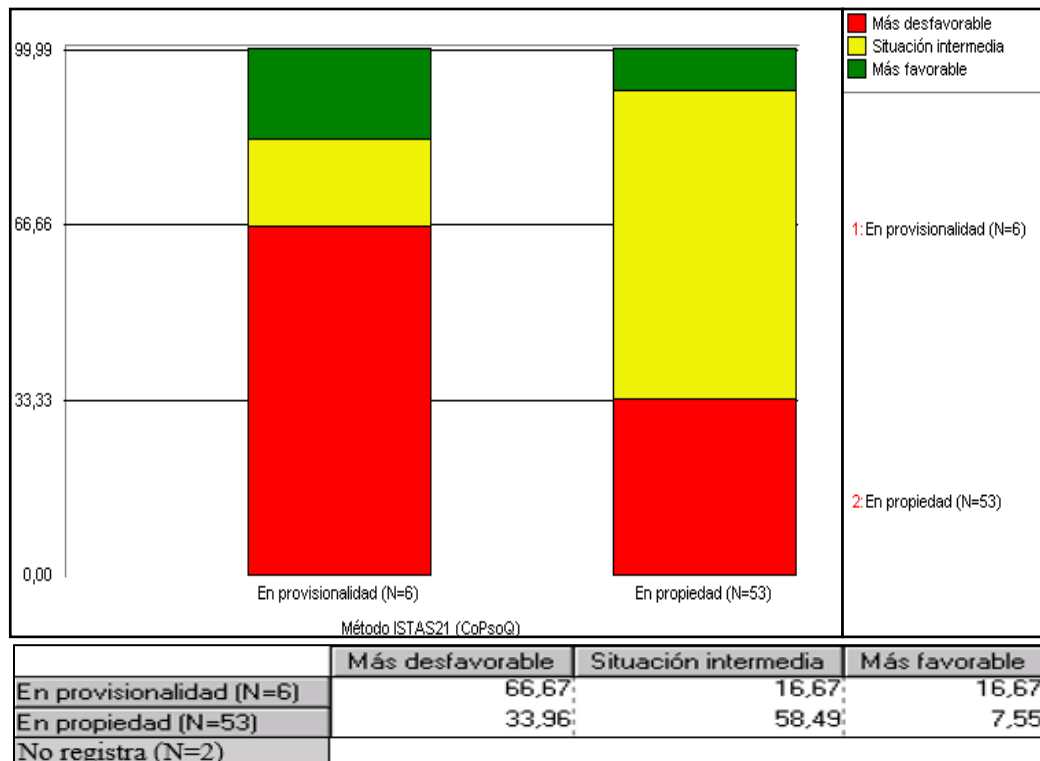


Se observa en la **Figura 77.** Posibilidad relación social en relación con el vínculo laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, que el 41,67% de los docentes nombrados bajo régimen 2277 de 1979 y el 36,17% de los docentes nombrados bajo el régimen 1278 de 2002, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con las posibilidades reales en el trabajo para relacionarse con los demás compañeros. Seguidos del 55,32% de los docentes nombrados bajo el régimen 1278 de 2002 y el 50% de los docentes nombrados bajo

régimen 2277 de 1979 que se encuentran en la zona intermedia lo que genera susceptibilidad de exposición a la situación más desfavorable para su salud.

- **Factor psicosocial dimensión: posibilidad relación social en relación con la unidad de análisis relación laboral**

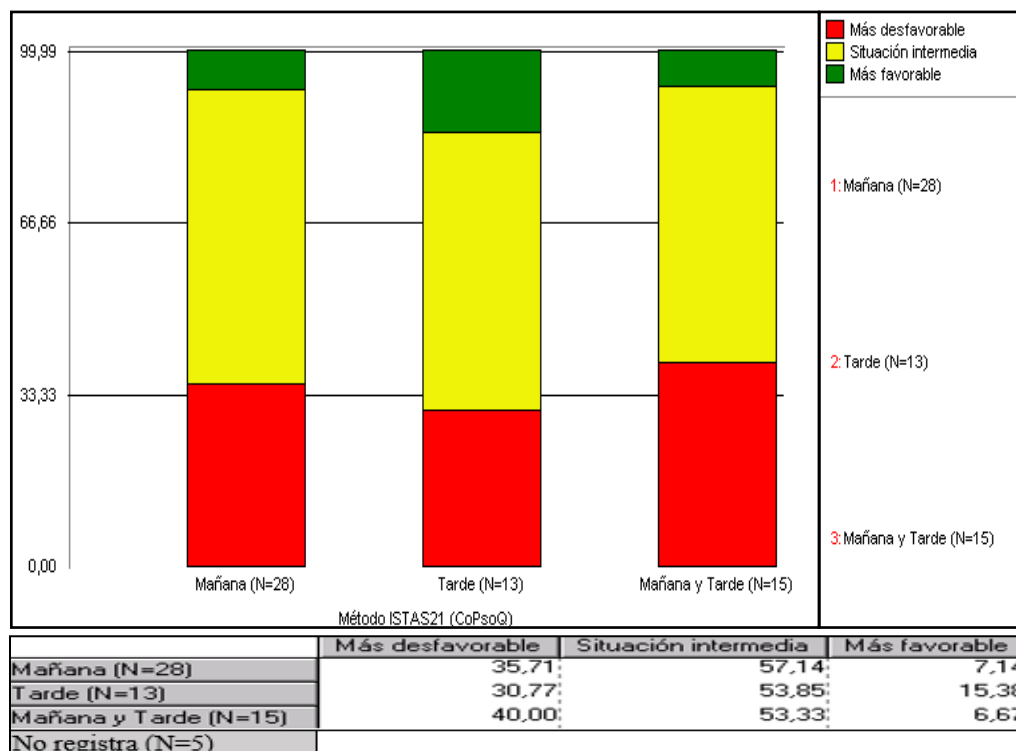
Figura 78. Posibilidad relación social en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



La **Figura 78.** Posibilidad relación social en relación con la relación laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, evidencia que el 66,67% de los docentes se encuentran en provisionalidad y el 33,96% de los docentes nombrados en propiedad, se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con las posibilidades reales en el trabajo para relacionarse con los demás compañeros. Además, el 58,49% de los docentes en propiedad se encuentran en la zona intermedia lo que genera susceptibilidad de exposición a la situación más desfavorable para su salud.

- **Factor psicosocial dimensión: posibilidad relación social en relación con la unidad de análisis horario**

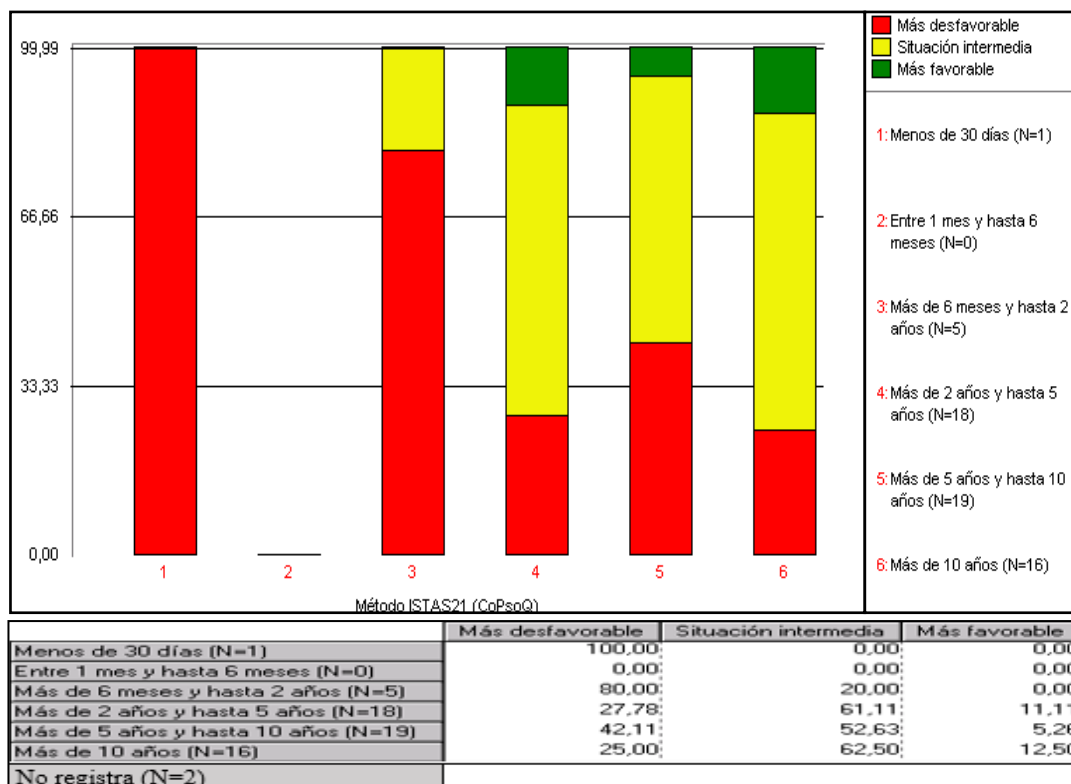
Figura 79. Posibilidad relación social en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



Al observar la **Figura 79.** Posibilidad relación social en relación con el horario laboral de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, se puede afirmar que el 40% de los docentes que laboran tanto en la jornada de la mañana como en la de la tarde, el 35,71% de los que laboran en la jornada de la mañana y el 30,77% de los que laboran en la jornada de la tarde se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con las posibilidades reales en el trabajo para relacionarse con los demás compañeros. Además, el 57,14% de los docentes que laboran en la jornada de la mañana, el 53,85% de los docentes que laboran en la jornada de la tarde y el 53,33% de los docentes que laboran en ambas jornadas se encuentran en la zona intermedia lo que genera susceptibilidad de exposición a la situación más desfavorable para su salud.

- **Factor psicosocial dimensión: posibilidad relación social en relación con la unidad de análisis antigüedad**

Figura 80. Posibilidad relación social en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira



De acuerdo con la **Figura 80**. Posibilidad relación social en relación con la antigüedad de los docentes en una institución pública de la ciudad de Palmira, el 80% de los docentes que han trabajado más de 6 meses y hasta 2 años en la institución educativa se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para su salud al no contar con las posibilidades reales en el trabajo para relacionarse con los demás compañeros. Seguidos del 42,11% de los docentes que llevan más de 5 años y hasta 10 años, del 27,28% de los docentes que llevan más de 2 años y hasta 5 años y el 25% de los docentes que llevan más de 10 años. Además, el 62,50% de los docentes que llevan laborando más de 10 años, el 61,11% de los docentes que llevan laborando más de 2 años y hasta 5 años, el 52,63% de los docentes que llevan laborando más de 5 años y hasta 10 años se encuentran en la zona intermedia lo que genera susceptibilidad de exposición a la situación más desfavorable para su salud.

6.3 RESULTADOS NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN

Figura 81. Nivel de estrés ocupacional en los docentes de la institución Educativa objeto de estudio

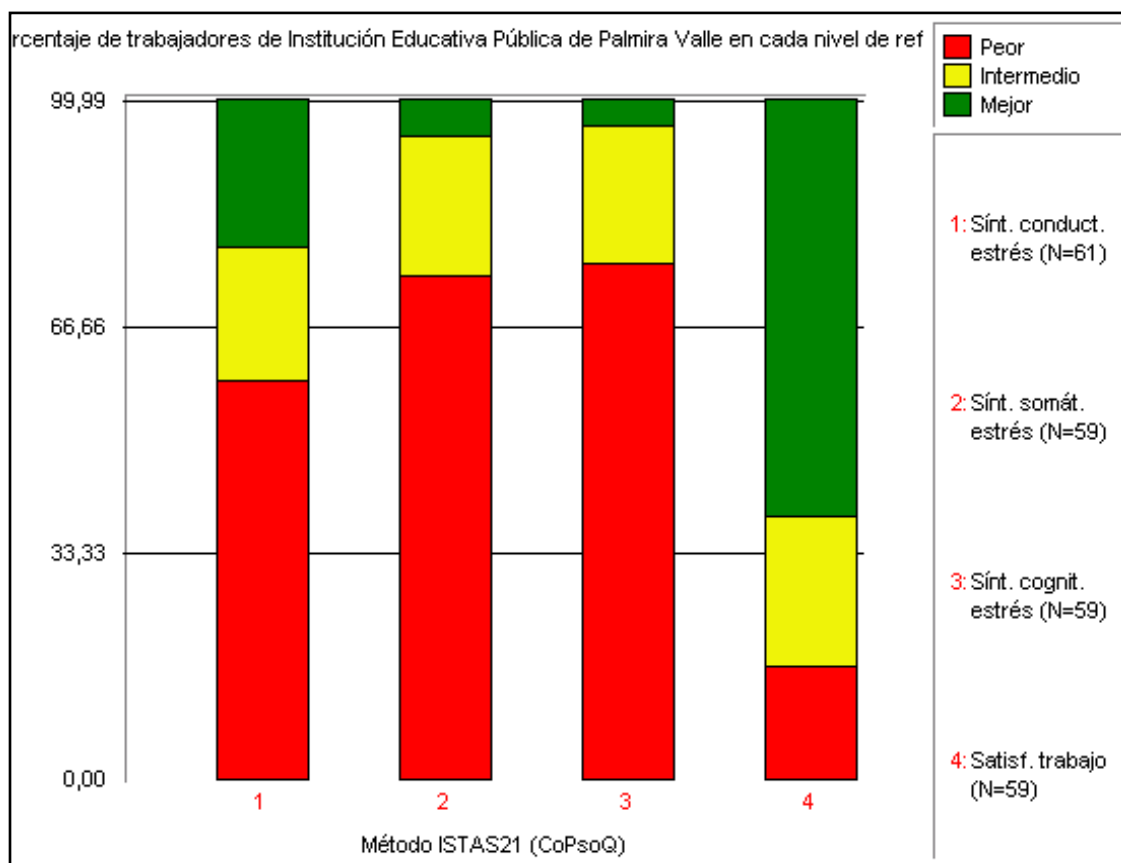


Tabla 4. Resultados Nivel de estrés

Resultados nivel de estrés			
Tipo de estrés	Peor	Intermedio	Mejor
Síntomas conductuales estrés	59,0164	19,6721	21,3115
Síntomas somáticos estrés	74,5763	20,3390	5,0847
Síntomas cognitivos estrés	76,2712	20,3390	3,3898
Satisfacción trabajo	16,9492	22,0339	61,0169

Sobre la sintomatología de estrés y satisfacción en el trabajo, el instrumento arrojó los siguientes resultados:

Los síntomas cognitivos del estrés como por ejemplo la restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, se relacionan especialmente con la ausencia de sentimientos de grupo, tener que esconder las emociones, la falta de definición de rol y falta de sentido del trabajo, se presenta en el

76,27% de la población, mostrando un factor de riesgo fuerte entre los docentes de la institución educativa. (**Tabla 4.** Resultados Nivel de estrés).

La clasificación de Cox⁷¹, considera los siguientes síntomas cognitivos: Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental. En el trabajo los síntomas cognitivos del estrés se relacionan con elevado número de errores, fallas en los procesos de información, en la percepción de señales, en las relaciones interpersonales, entre otros.

Así mismo, Ponte et al.,⁷² registra síntomas físico conductuales donde la fatiga se presenta como la alteración más frecuente con un 64%; problemas de sueño, dolor de espalda, de cabeza y trastornos gastrointestinales lo sufren entre el 33 y el 49%; Los síntomas emocionales como irritabilidad e impaciencia más del 40%; síntomas cognitivos como dificultad para concentrarse, mantener la atención, pérdida de memoria, excesiva preocupación presentan una tasa del 40%; y síntomas psicológicos como depresión o ansiedad una frecuencia de entre 17 y 20%.

Los síntomas somáticos del estrés se refieren a las alteraciones fisiológicas que ocurren en el organismo al movilizar energía para «luchar o huir». Por ejemplo, boca seca, tendencia a sudar, «puntos rojos» en el cuello, carne de gallina, dolor de estómago, tensiones musculares, voz vibrante, palpitación del corazón y pulso acelerado. La somatización de sintomatología específica a causa del estrés se presenta como un claro factor de riesgo afectando al 74,57% de la población en estudio⁷³.

Estos mecanismos fisiológicos, mantenidos por espacios de tiempo suficientemente prolongados o de gran intensidad, contribuyen a incrementar el riesgo de sufrir enfermedades coronarias, pues aumentan la tensión arterial, reducen el tiempo de coagulación de la sangre e incrementan su contenido en grasas.

Cox⁷² menciona los siguientes efectos fisiológicos, aumento de catecolaminas y corticosteroides de la sangre y la orina, elevación de niveles de glucosa sanguíneas, incremento del ritmo cardiaco y presión sanguínea, sequedad de la boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo en la garganta,

entumecimiento y escozor en las extremidades. En el trabajo, los síntomas somáticos del estrés aparecen especialmente ante la mala calidad del liderazgo, el tener que esconder emociones y ante la inexistencia de sentimiento de grupo.

En un estudio sobre los síntomas físicos asociados con el estrés de los profesores, encontraron que los más frecuentes eran el agotamiento físico al final de la jornada, la dificultad para levantarse por la mañana, tensión y dolores de cabeza⁷³.

Cardozo⁷⁴, evaluó indicadores típicos y corroborados por la literatura sobre los síntomas somáticos de estrés, cuyos resultados permiten apreciar la incidencia de los mismos en la muestra, donde los profesores expresan la vivencia de sensaciones de pesadez en brazos y piernas con una frecuencia llamativa que habla de esa sensación de cansancio y agotamiento en las extremidades, que es generada típicamente por la tensión que comprende el estar sometido a estrés cotidiano. También los resultados permitieron apreciar que los profesores comparten el haber experimentado falta de interés y placer sexual, situación que se configura en un indicador típico de estrés y que cobra particular relevancia cuando el 63.7% de la muestra son personas menores de 35 años. Este resultado expresa una forma de impacto físico que tiene el estrés.

Las consecuencias físicas del estrés son muchas veces las verdaderas causas para las incapacidades médicas, que resultan más comprensibles cuando el docente refiere sufrir una dolencia física que la verdadera causa que en realidad podría ser la presencia e impacto que el estrés está ejerciendo en su vida, es más aceptable que se de licencia o incapacidad al docente por presentar una afección física que por indicar sentirse estresado. Esto nos permite reconocer la limitada comprensión que se tiene respecto a la importancia del estrés en la salud humana.

Los síntomas conductuales de estrés se relacionan especialmente con los conflictos de rol y con las exigencias de tener que esconder los sentimientos en el trabajo. La sintomatología conductual de estrés se presenta con un 59% del profesorado

Cox⁷², categorizó de manera excelente las principales manifestaciones del estrés. A nivel conductual, menciona las siguientes: propensión a sufrir accidentes, drogadicción,

arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de bebidas o de cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.

Es significativo el efecto conductual del estrés en los docentes como señala Villa, el sujeto bajo condiciones de estrés puede discutir con los demás, cometer errores en su trabajo, fumar en exceso, mostrar impaciencia con los alumnos o incluso producirse absentismo y abandono de la profesión⁷⁴.

Por otra parte, con respecto a los resultados encontrados en la presente investigación, el 61% de los docentes manifiestan que encuentran en su trabajo una fuente de satisfacción, lo cual se ve reflejado en el ámbito laboral; siendo esto coherente con otras dimensiones, como: las posibilidades de desarrollo (96.67%), el sentido del trabajo (90%), la integración de empresa (60%) y la claridad del rol (58,62%), reconocidas como factores psicosociales de protección.

Finalmente, corroborando lo anterior, autores como Pedro⁷⁵, manifiestan que el sentimiento de satisfacción laboral, se puede considerar como un recurso psicosocial que le permite al educador afrontar situaciones con una alta carga laboral, emocional y social en su ámbito laboral, De este modo, un alto grado de satisfacción laboral permitiría al docente posicionarse y valorar ciertas situaciones de su trabajo sobre una base más positiva y menos amenazante.

6.4 RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS LABORAL

En este apartado se presentan los resultados del grupo focal realizado.

Tabla 5. Resultados datos cualitativos por grupos focales categorías analíticas

Resultados datos cualitativos por grupos focales categorías analíticas		
Categorías iniciales deductivas	Categorías	Construcción
Gestión organizacional	Gestión del jefe	•Varios líderes, uno lidera bien y el otro no •La rectoría es muy organizada la operativa es estresante •Más flexibilidad ante las presiones de trabajo •Las actividades formativas las ven como una pérdida de tiempo •No hay solución con el jefe que lidera mal •No cuenta nuestras opiniones •Los formatos son bueno, pero no agilizan la labor
	Apoyo social	•La organización nos ayuda, pero el problema es de comunicación •Los coordinadores deben ponerse de acuerdo en su comunicación uno es más académico y otro es más orientación
	Toma de decisiones	•Siempre deben hacerse a través de permisos de la directas •Algunas veces no se leen las propuestas
	Evaluación de desempeño	•Las evaluaciones se mezcla lo laboral con lo personal •Las evaluaciones se tienen en cuenta los estudiantes, padres y coordinadores. •Para los nuevos es un requisito para los otros estamos eximidos afortunadamente •Trae dificultades de convivencia •No ayuda al plan de mejoramiento personal
	Actividades de capacitación	•Muy difícil los permisos para capacitación, por los reemplazos •Ocultan algunas veces planes de capacitación •Cuando son capacitaciones de la secretaria envían a los de la jornada contraria, es acomodado
	Gestión del cambio	•Generan traumatismo para el logro de metas • los cambios no son participativos •No dan tiempo para adaptarse a los cambios •Si somos un equipo deberían ser consensuados
	Cualidades de un docente	•Responsable •Sentido de pertenencia •Profesionalismo •Amor
Relaciones sociales de trabajo		•Estamos organizados por sede •Las relaciones sociales son buenas •Estamos organizados por jornadas •Hay respeto, cordialidad y colaboración entre compañeros •Buenas relaciones con la familia educativa •Hay procesos que molestan y algunos son discriminatorios •Prejuicios entre la jornada de la tarde y la mañana.
Bienestar de los trabajadores		•La institución debe tener en cuenta cuando un trabajador presenta incapacidad o dificultades de salud •Mejorar adecuación física de algunos lugares del colegio •Hay dictámenes médicos a trabajadores que presentan algunas recomendaciones •Los auditorios no son adecuados para dar clases.
Responsabilidad del cargo		•Profesores angustiados por el estrés por el manejo de los muchachos •No me siento capacitada para trabajar con niños discapacitados
Jornada de trabajo		•Hay que llevar trabajo para la casa •Primaria tiene una jornada continua

Tabla 6. Matriz descriptiva datos cualitativos grupo focal

Matriz descriptiva datos cualitativos grupo focal		
Categorías Deductivas	Categorías analíticas	Categorías inductivas
Gestión del jefe	• Varios líderes, uno lidera bien y el otro no • La rectoría es muy organizada la operativa es estresante • Más flexibilidad ante las presiones de trabajo • Las actividades formativas las ven como una pérdida de tiempo • No hay solución con el jefe que lidera mal • No cuenta nuestras opiniones • Los formatos son buenos, pero no agilizan la labor • La planeación está basada en metas • Si queremos resultados debe haber más acompañamiento • Las direcciones de grupo generan mucha carga laboral • Jefe coordinador irrespetuoso e imponente • El jefe inmediato no entiende que somos su apoyo • El jefe nos grita es muy grosero • No hay claridad en los procesos y por eso hay contradicciones	• Desequilibrio de liderazgo por parte de los jefes • Liderazgo no asertivo del jefe operativo • Falta flexibilidad y acompañamiento del jefe operativo • Jefe operativo irrespetuoso en su trato hacia el equipo
Apoyo social	• La organización y planeación nos ayuda, pero el problema es de comunicación • Los coordinadores deben ponerse de acuerdo en su comunicación uno es más académico y otro es más orientación • Los formatos los comprometen a uno • Los jefes son guías que nos deben apoyar cuando fallemos con los padres, alumnos o mismos docentes	• Mejorar la comunicación al interior de la institución • Organización y planeación estratégica
Toma de decisiones	• Siempre deben hacerse a través de permisos de las directivas • Algunas veces no se leen las propuestas • Deben ser concertadas • Ser neutro e invitar hacer los correctivos correspondientes	• La toma de decisiones siempre se deben tener el permiso de las directivas •
Evaluación de desempeño	• Las evaluaciones se mezclan lo laboral con lo personal • Las evaluaciones se tienen en cuenta los estudiantes, padres y coordinadores. • Para los nuevos es un requisito para los otros estamos eximidos afortunadamente • Trae dificultades de convivencia • No ayuda al plan de mejoramiento personal • La rectora es la que evalúa los resultados finalmente • La evaluación debe ser flexible y concertada en soluciones • La evaluación es tensiónate • Debe ser constante y resaltar las fortaleza y debilidades • Pedimos un buen trato más que reconocimiento	• La evaluación de desempeño laboral no es equitativa ni ayuda al desarrollo personal • Mejorar el trato hacia los docentes más que reconocimiento
Actividades de capacitación	• Muy difícil los permisos para capacitación, por los reemplazos • Ocultan algunas veces planes de capacitación • Cuando son capacitaciones de la secretaria envían a los de la jornada contraria, es acomodado • Las capacitaciones no satisfacen las necesidades • Las capacitaciones son por fuera del horario algunas veces y de nuestra propia plata • Capacitaciones que permite interactuar con otros departamentos	• Los procesos de capacitación son muy difíciles por los reemplazos
Gestión del cambio	• Generan traumatismo para el logro de metas • Los cambios no son participativos • No dan tiempo para adaptarse a los cambios	• Los cambios deben ser de forma participativa • Generar procesos de

	• Si somos un equipo deberían ser consensuados • Demasiado trabajo en casa ocupando algunas veces el tiempo familiar • Por fuera del salón hay mucho que hacer y no lo comprenden • Actualizar la plataforma toma mucho tiempo hasta fin de semanas	adaptación al cambio
Cualidades de un docente	• Responsable • Sentido de pertenencia • Profesionalismo • Amor • Tolerancia • Empatía con los padres, estudiantes, compañeros y comunidad • Con algunos compañeros no hay interrelación sabemos que están ahí	• Tolerancia • Sentido de pertenencia • Empatía • Responsable • Profesionalismo
Relaciones sociales de trabajo	• Estamos organizados por sede • Las relaciones sociales son buenas • Estamos organizados por jornadas • Hay respeto, cordialidad y colaboración entre compañeros • Buenas relaciones con la familia educativa • Hay procesos que molestan y algunos son discriminatorios • Prejuicios entre la jornada de la tarde y la mañana. • Trabajamos por departamentos, por comités y en esa parte podría decir yo que el trabajo es muy bueno • Calor en los salones jornada mañana o tarde • Algunas veces se asignan tareas que no contamos con el perfil por ej. Religión, pintura, arte y copasst • Los horarios son asignados y no son flexibilizados • Se siente orgulloso de trabajar en la institución • Hay funciones que no nos competen realizar, pero no hay reconocimiento. • Falta un poco más de reconocimiento al aparte docente.	• Las relaciones sociales son buenas con la comunidad educativa • Prejuicios con los estudiantes de la jornada escolar diurna y tarde • Hay funciones que no nos competen realizar, pero no hay reconocimiento
Bienestar de los trabajadores	• La institución debe tener en cuenta cuando un trabajador presenta incapacidad o dificultades de salud • Mejorar adecuación física de algunos lugares del colegio • Hay dictámenes médicos a trabajadores que presentan algunas recomendaciones • Los auditorios no son adecuados para dar clases. • Contar con un aula inteligente facilitaría el trabajo con varios estudiantes • Plan de estudio nos han dado la autonomía de ajustarlo • Da mucha satisfacción ver a los estudiantes desarrollarse profesionalmente y sentir que valió la pena • Comité del uso del tiempo libre	• Algunos procesos son discriminatorios según la antigüedad del trabajador • No hay seguimiento a las recomendaciones o estado de salud de los docentes. • Mejorar la adecuación física de algunos lugares del colegio.
Responsabilidad del cargo	• Genera mucha ansiedad la supervisión y responsabilidad de otros (estudiante que murió en accidente de tránsito, ahogado) • Profesores angustiados por el estrés por el manejo de los muchachos • No me siento capacitada para trabajar con niños discapacitados.	• Genera mucha ansiedad la supervisión y responsabilidad por otros. •
Jornada de trabajo	• Hay que llevar trabajo para la casa • Primaria tiene una jornada continua • El trabajo es diferente si es básica, media o superior • La planeación nos genera más tiempo laboral en tiempos de nuestros espacios en el hogar, en la búsqueda de información, en la investigación.	• Ser docente genera tener trabajo en casa • La planeación genera mucho tiempo laboral por fuera del horario

Tabla 7. Matriz descriptiva datos cualitativos (grupo focal)

Matriz descriptiva datos cualitativos (grupo focal)		
Categorías Deductivas	Categorías inductivas	Asociada al estrés
Calidad de liderazgo	• Desequilibrio de liderazgo por parte de los jefes • Liderazgo no asertivo del jefe operativo • Falta flexibilidad y acompañamiento del jefe operativo • Jefe operativo irrespetuoso en su trato hacia el equipo	• Por condiciones administrativas • Hay estrés cuando me siento acosada por las directivas de forma injusta • La presión laboral y el acoso genera estrés • Encontrarse con el coordinador genera estrés por su trato • Mucha carga laboral genera estrés, mucho trabajo en casa • Nos exigen hacer pausa activa pero no las hacemos • Los salones deben tener ventiladores el calor es mucho • La evaluación de desempeño es atemorizante • No hay horas libres, eso es mentira siempre hay que calificar, acompañar un grupo etc. • El stress lo produce cuando uno se quiere plantear un nuevo reto • Hay que saber manejar el estrés por el trabajo • Por los estudiantes • Los estudiantes tienen unas problemáticas familiares muy fuertes, muy profundas, genera estrés • Estudiantes con disfuncionalidades diferentes como psicológicas, médicas, fonoaudiológicas, del lenguaje etc. • Se ha solicitado maestros de apoyo para estudiantes con diagnósticos definidos • Presión, física, porque estás en un salón aglomerado, estrés, sin posibilidades y sin tecnología para un aire acondicionado • Presión psicológica, porque tú no manejas a veces muchas cosas de ese grupo humano. • Presión técnica, porque es que somos seres humanos, nosotros no somos médicos, nosotros somos seres humanos que estamos tratando de formar estos muchachos. • hay un decreto que uno no debe dejar a los muchachos solos, pero a veces no puede, pero hay circunstancias en la vida pareceos robot, no podemos ir al baño • la empatía nace cuando yo encuentro el lado negativo, y yo trato de llevar esa situación que se está presentando, a un punto neutro en donde se pueda negociar • No estamos preparados para las inclusiones de estudiantes con condiciones especiales • el pelado que no nos entendió la clase, que no aprendió y nos preocupa el grupo que tiene bajo rendimiento • La carga emocional que nos depositan estos chicos a los docentes es mucha, abuso sexual, envenenamiento, convulsiones etc. No sabemos los límites que tenemos resolver o ponernos en peligro a nosotros mismos • no tiene manejo de grupo," y eso te afecta psicológicamente, porque siempre que te hacen evaluación • • Consecuencias de enfermedad • Sufro de hipertensión siento algunas veces mareos • El dolor en la espalda es estrés laboral • La persona empieza a sentir cansancio, fatiga, no quiere ir a trabajar, ese es como uno de los síntomas • La carga excesiva de trabajo, me da un estrés que hasta se me cae el pelo • Llega un momento de que... no me siento bien a nivel emocional, ni a nivel laboral que me lleven hasta la enfermedad. • El estrés como tal es una enfermedad mortal, porque es una enfermedad silenciosa, dichosos los que pueden gritar, dichosos los que pueden llorar, pero hay gente que no lo hace • Que aquí hemos pasado por muchas de esas situaciones, que le dicen a uno síndrome de ansiedad y depresión, pero cuando a uno le dicen síndrome de ansiedad y depresión, el médico llega y te dice: "no, ese es el síndrome del trabajador quemado." • Tu cuerpo que te está diciendo, vamos despacio, vamos a trabajar, pero no podemos acelerarnos, por miedo a enfermarse • Se causa solamente por estrés, eso no es una enfermedad contagiosa como la gripe, eso es un proceso que se da por estrés, y cuatro compañeras lo sufrieron aquí en ese momento yo, ni tenía problemas con nadie, ni estaba endeudada ni con mi familia , ni hijos , llega el estrés producido por el trabajo
Apoyo social	• Mejorar la comunicación al interior de la institución • Organización y planeación estratégica	
Toma de decisiones	• La toma de decisiones siempre se deben tener el permiso de las directivas	
Evaluación de desempeño	• La evaluación de desempeño laboral no es equitativa ni ayuda al desarrollo personal • Mejorar el trato hacia los docentes más que reconocimiento	
Actividades de capacitación	• Los procesos de capacitación son muy difíciles por los reemplazos	
Gestión del cambio	• Los cambios deben ser de forma participativa • Generar procesos de adaptación al cambio	
Relaciones sociales de trabajo	• Las relaciones sociales son buenas con la comunidad educativa • Prejuicios con los estudiantes de la jornada escolar diurna y tarde • Hay funciones que no nos competen realizar, pero no hay reconocimiento	
Responsabilidad del cargo	• Genera mucha ansiedad la supervisión y responsabilidad por otros	
Jornada de trabajo	• Ser docente genera tener trabajo en casa • La planeación genera mucho tiempo laboral por fuera del horario	

Tabla 8. Resultados factores psicosociales ISTAS 21

Resultados factores psicosociales ISTAS 21		
Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo o protectores
- Control tiempos de trabajo - Exigencias emocionales - Exigencias cognitivas - Exigencias sensoriales - Esconder emociones - Inseguridad - Conflicto del rol	- Doble presencia - Exigencias psicológicas cuantitativas - Estima - Posibilidades relaciones social	- Posibilidad de desarrollo - Sentido del trabajo - Claridad del rol - Previsibilidad - Apoyo social - Sentido de grupo

Tabla 9. Resultados ISTAS 21 asociados al estrés

Resultados factores de riesgo psicosocial ISTAS 21 asociados al estrés				
Factor psicosocial Alto	Estrés cognitivo	Estrés somático	Estrés conductual	Satisfacción en el trabajo
- Control de tiempos de trabajo - Exigencias emocionales - Exigencias cognitivas - Exigencias sensoriales - Esconder emociones - Inseguridad - Conflicto del rol	Peor 76% Medio 20% Mejor 3%	Peor 75% Medio 20% Mejor 5%	Peor 59% Medio 20% Mejor 21%	Mejor 61% Medio 22% Peor 17%

Con relación a los factores de riesgo psicosocial ISTAS 21 asociados al estrés en la **Tabla 9**, Se visualiza que los principales factores de riesgo psicosociales son: el control de tiempos de trabajo, exigencias emocionales, exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, esconder emociones, Inseguridad y conflicto del rol; siendo estos factores psicosociales coherentes con la priorización de riesgo de los más desfavorable para la salud de los docentes.

Ejercer un control sobre los tiempos de trabajo y de descanso permite mejorar las condiciones de trabajo y ayuda a equilibrar la vida profesional y la familiar (faltar de manera justificada en caso de necesidad, llegar más tarde o salir antes del fin de la jornada para atender necesidades familiares, elegir el periodo que más le conviene para

tomar las vacaciones, entre otros). La autonomía para trabajar según sus propios conocimientos no siempre está permitida pues a menudo los docentes deben completar su carga académica con algunas asignaturas que no son de su perfil profesional para así poder completar sus horas laborales. Además, en ocasiones deben trabajar en ambas jornadas rompiendo así la continuidad del trabajo, hasta llegar al punto de no tener el tiempo suficiente para almorzar y no tener un tiempo fijo para dedicarse a sus labores en el hogar.

Por la naturaleza del trabajo docente, Guerrero⁷⁶, recomienda pequeños descansos para afrontar el estrés laboral. Cuando el docente percibe que no tiene libertad para desarrollar sus actividades y, si en un ambiente tóxico no tiene el control para modificar tal situación, se produce estrés, se presentan cuadros de ansiedad, irritabilidad y depresión⁷⁷.

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus clientes, pacientes o alumnos, por ejemplo, con los suyos propios. Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen⁷⁸.

Esta situación es frecuente en los profesores ya que el trabajo en la enseñanza está basado principalmente en las relaciones interpersonales con los alumnos, padres, otros compañeros y directivos por lo que las experiencias emocionales son permanentes.

Tabla 10. Resultados ISTAS 21 Asociados a la salud general

Resultados factores de riesgo psicosocial ISTAS 21 Asociados a la salud general			
Factor psicosocial Alto	Salud general	Salud mental	Vitalidad
Control tiempos de trabajo	Buena 41%	Buena 38%	Buena 34%
Exigencias emocionales	Medio 30%	Medio 28%	Medio 33%
Exigencias cognitivas	Peor 25%	Peor 33%	Peor 33%
Exigencias sensoriales			
Esconder emociones			
Inseguridad			
Conflicto del rol			

6.4.1 Interpretación de datos cualitativos

- **Relación entre categorías factores psicosociales asociados al estrés**

Los factores psicosociales que pueden estar afectando o generando estrés en los docentes, de acuerdo con los datos cualitativos fueron: falta de apoyo y calidad de liderazgo, responsabilidad por otros (estudiantes), jornada de trabajo. Se identifican además otras fuentes generadoras de estrés laboral a través del Instrumento del ISTAS como son: evaluación de desempeño, control tiempos de trabajo, exigencias emocionales, exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, esconder emociones, Inseguridad y conflicto del rol.

- **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo**

La Gestión organizacional centrada en el liderazgo de los jefes se presenta como no favorable, por lo tanto, los jefes deben apreciar el rol que cada uno de los empleados desempeñan en la organización y su contribución al día a día de la compañía. Si subestiman el esfuerzo que hacen los docentes y, en consecuencia, el valor que agregan, esto puede afectar negativamente el trato individual con las personas. Los empleados tienen que ser vistos como un elemento de valor para ser nutrido y protegido, y no personas a las que se tenga que utilizar para lograr beneficios a corto o mediano plazo.

Se hace relevante que se desarrolle tipos de **Liderazgo constructivo**, que además de poner el acento en el logro de objetivos, se preocupen de que las personas de la

organización crezcan profesionalmente, alcancen sus objetivos y se sientan como parte importante de los logros y éxitos conseguidos a título general por la Institución. Un líder primal es aquel que conecta con la gente a la que tiene que coordinar. Contagia entusiasmo y es capaz de movilizar a las personas⁷⁹.

Carrasco⁸⁰ también expresa que líder resonante, es aquel que hace que todo entre en una sincronía armónica. Esta actitud favorece además un clima positivo, que sean capaces de generar cada vez mayor resonancia en su entorno.

El Liderazgo y sus relaciones sociales en el trabajo aluden a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores. El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, está compuesto por cuatro dimensiones, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores, estas dimensiones permiten conocer las diferentes formas de interacción generadas entre los colaboradores, la cohesión y el trabajo en equipo, la ayuda y colaboración con la tarea, las motivaciones, la resolución de conflictos y la retroalimentación del desempeño que le permita conocer sus fortalezas y debilidades⁸⁰.

El liderazgo debe calibrarse, es decir las personas que asumen cargos con responsabilidad con liderazgo deben homologar sus metas, directrices y estilos de mando, de acuerdo con la planeación estratégica de la Institución, primero de forma coordinada entre ellos y posteriormente impactar sobre los equipos de trabajo, permitiendo que haya coherencia y transparencia en los procesos, el Liderazgo debe entenderse como “el arte o el proceso de influir sobre las personas, para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas del grupo”⁸¹

De acuerdo a los estilos de mando en las organizaciones se pueden generar resultados impactantes tanto para los colaboradores como para la organización, tal como lo contempla la literatura, los estilos de liderazgo en las organizaciones motivan el desempeño y la productividad o por el contrario desestimulan la programación activa de los colaboradores. Para Koontz y Weihrich⁸², los modelos gerenciales y los estilos de liderazgo precisan algunas características importantes. 1. Capacidad para usar el poder

con eficacia y de un modo responsable; 2. Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones; 3. Capacidad para inspirar; y 4. Capacidad para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y afrontarlas”.

Las relaciones entre los trabajadores dependen de las posibilidades de comunicación interpersonal durante el tiempo de trabajo. Para el bienestar del empleado estas deben tender a favorecer el contacto, reducir el aislamiento del trabajador en su puesto y/o a permitir la ejecución de un trabajo en grupo. Es fundamental que el trabajador conozca los miembros del grupo de trabajo en el cual se desempeña para que pueda hacerse al ambiente, entienda los procesos y servicios, tenga sentimientos de pertenencia y se sienta seguro. Para la Regie Nationale des Usines Renault⁸², las relaciones se evalúan a través de estos criterios.

En el medio laboral los conflictos pueden solucionarse más fácilmente, cuando los líderes fomentan entre los trabajadores relaciones de cooperación e informales. Es decir, cuando existen contactos afectivos y cálidos entre los miembros de un grupo, es más fácil la expresión y la aceptación de los sentimientos. En los grupos de trabajo es necesario resolver los conflictos, permitiendo que los individuos expresan sus desacuerdos y logren sacar conclusiones respecto a las posibles soluciones, cada persona debe responsabilizarse de sus acciones, ideas y palabras, sin sentirse víctima o culpable. Chiavenato⁸³ expone que la comunicación es un elemento esencial en relaciones interpersonales dentro de la organización, permite un buen desempeño de la tarea y al mismo tiempo permite que los colaboradores se conozcan entre sí y puedan lograr relaciones que mejoren el ambiente laboral fomentando la confianza.

La evaluación de desempeño o evaluación de resultados es un proceso destinado a determinar y comunicar a los docentes la forma en que están desempeñando su trabajo, y en principio a elaborar planes de mejora⁸⁴. Esta evaluación permite: establecer estrategias de mejoramiento continuo cuando los funcionarios obtienen un resultado negativo, realizar mediciones de rendimiento del trabajador y de su potencial laboral, dar oportunidades de desarrollo de carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la organización considerando tanto los objetivos

empresariales como los individuales, mejorar el desempeño mediante la retroalimentación e identificar necesidades de capacitación y entrenamiento. Los Programas de Evaluación de desempeño Laboral deben estimular el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a las personas y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa, manteniendo una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.

Otro factor que puede incidir como un factor psicosocial, son las condiciones de ambiente laboral, que influyen en el desencadenamiento del estrés, espacios destinados para el docente, la planta física, son variables que pueden influir en el estrés de los docentes, la ergonomía en todo trabajo contribuye a optimizar la interacción de las personas en su entorno laboral, en el caso del ambiente escolar; la ergonomía se preocupa por el bienestar del docente, como agentes educativos cuya adecuada integración con el entorno escolar debe dar resultados óptimos respectivamente.

De acuerdo a lo anterior se hace necesario evaluar el confort de calor de las instalaciones del Colegio, validar controles para mejorar esta condición de trabajo al interior del Colegio, es habitual que en el ámbito escolar se preste menor atención a este aspecto, pocas veces se vela por el adecuado confort laboral del docente y el alumno, cuando se tienen en cuenta estos aspectos hay una disminución de la fatiga laboral con aumento de la calidad del docente y de lo aprendido por el alumnado.

- **Responsabilidad por otros**

Las Instituciones educativas les amparan una responsabilidad civil frente al cuidado de los estudiantes de tal manera que las relaciones que se establecen entre los colegios y los estudiantes, suceden en un contexto legal cuyo conocimiento es necesario profundizar. De esta manera, debe existir un vínculo estrecho en donde la institución, sus directivos y docentes, se conviertan en garantes de cuidado de la integridad física y emocional de las niñas, niños y jóvenes.

Es así como la obligación de ser garantes de cuidado, propia de las instituciones educativas, se concreta en una categoría conocida en la jurisprudencia colombiana

como deber de cuidado que no es otra que la obligación que tiene la institución educativa de proteger la integridad física, emocional y moral de los estudiantes que se hallan matriculados o en condición de asistentes en ella y que se materializa en: disponer de profesionales idóneos para la atención y formación de los estudiantes; tomar decisiones siempre teniendo como referencia el cuidado y la protección de los menores de edad y de los adolescentes; establecer procedimientos, procesos y acciones, en sus actuaciones ordinarias y extraordinarias, siempre conducentes a garantizar su integridad física, emocional y moral; y velar por el ejercicio idóneo, profesional y cuidadoso de todas las acciones y actividades formativas, que se emprendan en la institución, para que bajo ninguna circunstancia, pongan en riesgo la integridad de los estudiantes. Min. Educación

No obstante, también se afirma que dicha responsabilidad cesa en los siguientes casos:

- Cuando los daños sean causados por situaciones de fuerza mayor o fortuitas que superen el manejo y el cuidado que la institución haya previsto.
- Cuando los profesores o personal de apoyo que estén cuidando a los menores de edad, hayan actuado con total y absoluta diligencia, lo que se debe demostrar.
- Cuando el daño hubiese sido causado por culpa exclusiva del estudiante, lo que también se debe demostrar.

Teniendo en cuenta lo anterior la responsabilidad por otros, que le genera a los Docentes dentro de su cargo y rol al interior de la Institución educativa, es una de las fuentes mayores de estrés en los docentes, donde resulta evidente que la misión de educar a nuestros menores y jóvenes recae, directamente, sobre dos pilares esenciales: la familia y la escuela. Si bien en el campo de la familia la figura esencial que va a desempeñar las labores educativas y sociales son los padres; en el caso de la escuela, el sujeto clave de formación es el profesorado. Para poder analizar la situación que los docentes están viviendo en la actualidad, es preciso que realicemos una aproximación a las funciones esenciales que ha de cumplir y que desarrolla en la actualidad, así como de igual forma es preciso que prestemos una atención especial a

aquellos factores que, de una manera u otra, están condicionando la práctica docente e irrumpiendo en el buen desarrollo de la formación⁸⁵.

No se debe obviar que la etapa de escolarización obligatoria en nuestro país abarca desde los seis hasta los dieciséis años, de ahí, que radique tanta importancia en esta institución, por ser en la que nuestros menores y jóvenes emplean un largo período de tiempo de sus vidas. Este hecho sirve de referente, para prestar una mayor atención, si cabe, a la extensa trayectoria temporal que los menores emplean en la escuela y, por supuesto, a la repercusión que ello va a imperar en su propia formación. Entre profesor y alumno, se debe estudiar siempre desde la perspectiva de la relación, es decir, una convivencia que se encuentra basada en el principio de la interacción, en la que la participación y los procesos dinámicos, se constituirán en la base de esa relación bidireccional entre el maestro y estudiante⁸⁶. Sea en ese extremo o en situaciones intermedias, el papel del profesor resultará fundamental para que la teórica inclusión sea de facto. Su objetivo es que ningún estudiante se quede atrás, ni en competencias cognitivas y contenidos, ni en competencias no cognitivas ⁸⁷.

La adaptación curricular es parte de esta normativa que inicia del hecho de que no todos los estudiantes aprenden igual. Por ello, cada uno debe tener un ritmo de trabajo de acuerdo con sus capacidades cognitivas, psíquicas, sociales y culturales⁸⁷.

En otras palabras, una escuela que atiende a la diversidad, reconoce la existencia de barreras de aprendizaje (individuales y colectivas). Sin embargo, exige la puesta en práctica de metodologías adecuadas tanto dentro como fuera del aula, incluyendo al resto de la comunidad educativa y sociedad⁸⁸. En cuanto a infraestructura, es importante que el centro educativo esté adecuado para aquellos estudiantes que presenten algún tipo de discapacidad física. Dentro del aula de clase, es importante tomar ciertas medidas educativas durante la jornada escolar.

Por lo anterior, se hace importante capacitar, formar y entrenar a los docentes como ese orientador que debe tomar decisiones sobre la modalidad de escolarización del estudiante que lo necesite. Para lograrlo, es importante realizar una evaluación psicopedagógica. Así mismo, está encargado de realizar procesos que incluyen la

planificación, adaptación, capacitación y asesoramiento educativo y así no permitir que haya ambivalencia en las actitudes de los docentes hacia la inclusión educativa y del análisis del discurso que emergen la importancia y urgencia de realizar acciones tendientes a propiciar actitudes favorable en los docentes, para asegurar así el éxito del mismo y minimizarle su presión emocional frente a su rol y responsabilidades en el desarrollo humano de los estudiantes. Garantizar las orientaciones pedagógicas a los docentes, de acuerdo con las condiciones físicas, tecnológicas y humanas que cuenta la Institución para el manejo de las problemáticas familiares, psicológicas y hasta médicas de sus estudiantes para abordarlas de forma adecuada o al menos desde una construcción social positiva frente al aprendizaje

Existen varios estudios donde se muestra cómo diferentes variables pueden influir en el estrés docente, muchas veces el docente se ve enfrentado a educar jóvenes que no tienen en sus hogares herramientas de educación y valores lo que lleva a que en ocasiones este trabajador se sienta con sobrecarga de doble educación para su alumno: formación moral y en valores, además de la formación académica, ya que son jóvenes que muchas veces presentan marcadas carencias en sus hogares donde hay papeles de padres que deben trabajar todo el día y no hay adecuado manejo del tiempo para la formación de sus hijos. El docente de la actualidad no debe limitarse con las responsabilidades otorgadas, sino que debe tener presente su deber intrínseco de educar a los profesionales del mañana, comprendiendo y orientando sus percepciones, formas de ser y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad⁸⁸.

- **Jornadas de trabajo**

El Decreto 1850 de 2002 por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados y se dictan otras disposiciones, establece: “Artículo 2º Horario de la jornada escolar. El horario de la jornada escolar será definido por el rector o director, al comienzo de cada año lectivo, de conformidad con las normas vigentes, el proyecto educativo institucional y el plan de estudios, y debe cumplirse durante las

cuarenta (40) semanas lectivas establecidas por la Ley 115 de 1994 y fijadas por el calendario académico de la respectiva entidad territorial

Artículo 11. Cumplimiento de la jornada laboral. Los directivos docentes y los docentes de los establecimientos educativos estatales deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias de sus cargos con una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias. El tiempo que dedicarán los docentes al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo será como mínimo de seis (6) horas diarias, las cuales serán distribuidas por el Rector o director de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° del presente decreto. Para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes realizarán fuera o dentro de la institución educativa actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 9 del presente Decreto como actividades curriculares complementarias

La sobrecarga en un lugar de trabajo implica variadas afecciones. Por ejemplo, deja caer a los trabajadores en una evidente sobrecarga que disminuye su calidad de vida y falta de equilibrio Trabajo Familia, las personas sienten que no pueden y que las responsabilidades se les escapan de las manos y el nivel de estrés puede ser alto, el trabajador inician una carrera por conseguir éxitos profesionales que provienen de largas horas dedicadas al trabajo, de esta manera, muchas personas no saben desconectar lo profesional de lo personal y se llevan a casa parte de su agenda de trabajo. En otros casos, resulta ser la Institución, la que exige un alto grado de compromiso que no deja opciones al trabajador y es así como los empleados terminan batiendo récords por horas de permanencia en el trabajo (ya sea en la oficina o en casa) por diversas razones. Entre ellas, por el temor de quedar desempleados, o el deseo de cumplir metas personales como un ascenso dentro de la organización.

El sociólogo José Manuel Fresno, director gerente de la Fundación Luis Vives, explica que, "a nivel individual, el empleo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida y las cuotas de bienestar personal y social, en definitiva, posibilita a las personas llevar una vida más digna que no atenten contra su salud y convivencia familiar". En este sentido, las políticas organizacionales son

fundamentales para fomentar el equilibrio entre trabajo y familia. Las empresas que han aplicado estas estrategias dentro de la organización han generado un incremento en los niveles de bienestar de los trabajadores. Algunas de las medidas implementadas son:

- Validar las funciones y responsabilidades del cargo
- Socializar y Fijar de metas reales en función de resultados
- Organizar el tiempo en función de prioridades.
- Establecer horarios para cada actividad y respetarlos para así no restar horas a los diversos roles (trabajador, padre, madre, amigo, hijo).
- Programar los tiempos de descanso en las actividades diarias para oxigenar la mente y cuerpo de la rutina diaria.

En ese sentido, fomentar el equilibrio laboral y unas condiciones de trabajo respetables aparece como una medida necesaria para las organizaciones. De ese modo lograrán mantener a sus colaboradores satisfechos y motivados, lo que repercutirá de manera beneficiosa en su salud.

La sobrecarga cuantitativa, es cuando se debe realizar un gran volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo y/o cuando son numerosas las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde, genera en el Cuerpo docente, realizar o llevar trabajo en casa y de esta forma ampliar aparentemente sus horarios de trabajo, que en algunas ocasiones afecta el tiempo en familia, por tanto, la percepción sobre el exceso de actividades en un determinado tiempo⁸⁹ les genera sobrecarga de trabajo, donde percibe que las demandas de trabajo se exceden para cumplir con sus obligaciones laborales de manera exitosa y en un período de tiempo establecido⁹⁰. Por ello, es importante evaluar las posibles causas técnicas, administrativas, educativas, formativas entre otras o bien se están asumiendo porque el colaborador asume voluntariamente un gran número de responsabilidades⁹¹. Ahondar en los siguientes procesos se hace fundamental para su valoración, efectos y medidas de control, al interior de la Institución, como son:

- Por fuera del salón hay mucho que hacer y no lo comprenden
- Actualizar la plataforma toma mucho tiempo hasta fin de semanas

- La planeación nos genera más tiempo laboral en tiempos de nuestros espacios en el hogar, en la búsqueda de información, en la investigación.

La sobrecarga de trabajo produce diversos efectos en los trabajadores, por ejemplo, el estrés, la tensión física y psicológica, la sensación de amenaza y malestar, la baja motivación laboral y los trastornos fisiológicos y psicosomáticos, el agotamiento físico y emocional, la tendencia a abandonar el empleo, la adicción al alcohol y el incremento en el consumo de tabaco, e incluso existe un mayor riesgo de enfermedades coronarias^{92 y 92}. La sobrecarga pone en riesgo que el trabajador no satisfaga sus necesidades y expectativas laborales. Desde el punto de vista psicológico, la sobrecarga cuantitativa está asociada a la insatisfacción laboral, la tensión y baja opinión de sí mismo, y la sobrecarga cualitativa está asociada con la depresión, la irritación la insatisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos⁹³.

Atender la calidad de vida de los Docentes, su equilibrio Trabajo casa, expectativas y aspiraciones, los objetivos conseguidos, basados en los propios criterios de cada persona y que se realiza de manera favorable son fundamentales en la intervención de las posibles consecuencias de algunos factores psicosociales⁹³. Dentro de las definiciones operativas de satisfacción familiar, se incluyen componentes afectivos, tanto positivos como negativos⁹⁴, teniendo en cuenta que la familia "es el lugar donde el mundo emocional se vive de manera especialmente intensa y, por tanto, los sentimientos deben ser recogidos por cualquier medida de satisfacción familiar"⁹⁵.

De acuerdo a Olson y Wilson⁹⁶ la satisfacción familiar se refiere a cómo se sienten los miembros de una familia en cuanto a sus niveles de cohesión y adaptabilidad. Complementando lo anterior, Florenzano⁹⁷ relaciona la satisfacción familiar con la percepción de la ayuda que recibe el miembro de la familia cuando se enfrenta a un problema, la expresión de afectos y apoyo emocional y al grado de participación en la toma de decisiones.

- **Estrés en la docencia**

Define los riesgos psicosociales como aquellos aspectos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Se puede observar que la población estudio refieren niveles de estrés alto, como son; estrés cognitivo y somático entre 75 y 76 % y estrés conductual en un 59%. Siendo los síntomas de estrés somático físico (cansancio, dolores, problemas cardiacos, adicciones, trastornos alimentación y de sueño entre otros) y Estrés cognitivo (Concentración, Tensión, irritabilidad, depresión entre otros), por lo anterior, se hace importante generar Programas de intervención para minimizar efectos de factores psicosociales en la salud física o emocional de la población trabajadora, teniendo en cuenta que como señala Freudenberger⁹⁸ y a Maslach y Jackson⁹⁹, estudian el síndrome de burnout como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar. Parece ser que lo sufren, especialmente, personas cuyas profesiones versan sobre todo en la atención y ofrecimiento de servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario: enfermeros, profesores, policías, cuidadores, etc.

Una exposición crónica a los estresores laborales, puede llevar a los docentes que trabajan en contacto directo con estudiantes, a sufrir un síndrome de desgaste Burnout, síndrome caracterizado por, agotamiento emocional, es decir, el vaciado de recursos personales junto con la sensación de que ya no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás; despersonalización, como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja; y, disminución del sentido de realización personal o percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales suponiendo una auto calificación negativa¹⁰⁰; esta consecuencia ya se ha venido reflejándose en los entornos de este estudio ocasionado por la alta responsabilidad por otras personas, que le implica su cargo, es decir, la relación y vínculo con sus estudiantes, y el cual estos, como individuos

presentan unas connotaciones personales, familiares, sociales y hasta médicas, que el docente debe interactuar, manejar y hasta cierta medida posible controlar. Nos enfrentamos a un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se les hace, exceden a su capacidad para atenderlas debidamente. (Álvarez y Fernández, 1991).

Por otro lado, en la prevención del estrés o síndrome de Burnout, se deben desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima institucional. Como parte de estos programas se sugiere desarrollar programas de socialización anticipatoria lo cual ha sido desarrollado por Duran (2010)¹⁰¹ con el objetivo de acercar a los profesionales a la realidad laboral y evitar el choque con sus expectativas irreales. Se recomienda también, desarrollar los procesos de retroinformación grupal e interpersonal desde los compañeros. En este sentido, las intervenciones constituyen para las Instituciones una inversión tanto de carácter humano y social, como laboral y económico. En convergencia con los aportes de Peña (2015)¹⁰² y Oblitas, et al. (2017)¹⁰³, referentes al diseño de modelos de intervención organizacional que incrementen los niveles de bienestar laboral y calidad de los colaboradores.

El impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos músculo esqueléticos. Se está prestando cada vez más atención al impacto de los nuevos comportamientos de afrontamiento

A más largo plazo, el estrés relacionado con el trabajo también puede contribuir a los trastornos del sistema osteomuscular y a otras formas de trastornos de la salud, como hipertensión, úlcera péptica y enfermedades cardiovasculares. En la población docente hay presencia de los factores psicosociales los cuales generan un fuerte impacto en su bienestar al generar principalmente, alteraciones a nivel emocional como por ejemplo, agravar el estrés, tensión emocional e insatisfacción laboral, así como síndrome 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 hipertensión arterial, gastritis, ulcera gástricas y duodenales, cefalea tensional y migraña

El estrés en el docente parece asociado a sentimientos de depresión y ansiedad, por falta de apoyo por parte de la comunidad escolar, el docente no se siente capaz de suplir con las exigencias que le impone su actividad, lo que lleva al agotamiento emocional. Ello conlleva, que el profesorado se encuentre ante exigencias cada vez mayores y conflictivas, ya que ha de ser transmisor y a la vez crítico de la cultura ante las nuevas generaciones. Se le pide integrar socialmente al alumnado como miembro comprometido y responsable en una sociedad que está en continua crisis económico social y con altas tasas de paro, competitividad y agresividad, injusticias y marginación. También se pretende que el profesorado sea agente compensador de las desigualdades sociales y de las deficiencias personales al integrar al alumnado con necesidades educativas especiales en un sistema único de enseñanza. Además, debe estar en permanente actualización. Todo ello conlleva una situación de alto riesgo de estrés laboral que puede tener consecuencias para su salud.

Es relevante que la institución educativa genere un Modelo Demanda Control Apoyo Social: basado en el modelo de R. Karasek, Johnson. Para amortiguar los efectos del estrés en la población de docentes que 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: relación emocional que el trabajo aporta y soporte instrumental. Vega (2001).

En la siguiente tabla se resume los resultados de la investigación.

Tabla 11. Resultados cuantitativos Vs resultados cualitativos

Resultados cuantitativos Vs resultados cualitativos			
Fuentes de factor psicosocial		Estrés	
Istas	Grupo focal	Istas	Grupo focal
• Control tiempos de trabajo • Exigencias emocionales • Exigencias cognitivas • Exigencias sensoriales • Esconder emociones • Inseguridad • Conflicto del rol	• Calidad de liderazgo • Responsabilidad del cargo • Jornada de trabajo • Evaluación de desempeño	Nivel alto	Por condiciones Administrativas
		• Estrés cognitivo 76% • Estrés somático 75% • Estrés conductual 59%	• La presión laboral y el acoso genera estrés • Encontrarse con el Coordinador genera estrés por su trato • La evaluación de desempeño es atemorizante
			Por los estudiantes
			• Los estudiantes tienen unas problemáticas familiares muy fuertes y profundas, que genera estrés (abuso sexual, envenenamiento etc.) • Estudiantes con disfuncionalidades diferentes como psicológicas, médicas, fonoaudiológicos, del lenguaje etc. • Presión Técnica, porque es que somos seres humanos, nosotros no somos médicos, nosotros somos seres humanos que estamos tratando de formar estos muchachos. • Hay un decreto que uno no debe dejar a los muchachos solos, pero a veces no se puede, pero parecemos robot, no podemos ni ir al baño • El estudiante que tiene bajo rendimiento
			Consecuencias de Enfermedad
			• Hipertensión • Dolor en la espalda • Cansancio, fatiga, no querer ir a trabajar • Caída del pelo • Emocionalmente mal • El estrés es una enfermedad silenciosa, • Síndrome de ansiedad y depresión • Síndrome del trabajador quemado. • 4 compañeros sufrieron de estrés

7 DISCUSIÓN

Este apartado de la investigación se desarrolla teniendo en cuenta la información recopilada a través del cuestionario ISTAS 21, del grupo focal y de los datos sociodemográficos; de un grupo de docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira, y con base a la pregunta de investigación planteada, articulando y contrastando los resultados encontrados con los aspectos teóricos y con la interpretación propia de los datos compilados mediante los cuales se identificó que los docentes presentan una elevada exposición a los factores de riesgo psicosocial y se evidencia el aumento de los niveles de estrés laboral en ellos. Los 61 docentes de la institución educativa pública según el cuestionario ISTAS 21 aplicado en relación al riesgo psicosocial y el estrés, presentaron una relación directa, estando expuestos a un nivel de estrés elevado y este, se encuentra relacionado principalmente con el control en los tiempos de trabajo, pues, a nivel general en la labor del docente no siempre se puede planificar u organizar el tiempo de trabajo de manera precisa, pues habitualmente los docentes tienen a desempeñar funciones laborales fuera del horario y establecimiento laboral, influyendo en sus aspectos familiares y sociales.

Frente a lo expuesto anteriormente, Cristancho¹⁰⁴, en su investigación corrobora los datos encontrados en la presente investigación, donde el control en los tiempos representa el factor de riesgo más alto (90%) entre los docentes, dejando en evidencia que los docentes perciben no contar con un margen de autonomía sobre el tiempo de trabajo y los descansos a través de los cuales se logra integrar las necesidades laborales y actividades personales.

Con respecto a lo anterior, Espinosa¹⁰⁵, expresa que los niveles de riesgo con síntomas de estrés de docentes de colegios públicos es alto, donde, el 62% presenta riesgo muy alto y alto, y los síntomas de estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaborales tienen una asociación moderada pero significativa con el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el control sobre el trabajo y con las demandas del trabajo y las recompensas; factores que se deben priorizar para formular programas o estrategias de intervención, de ahí, que sea necesario efectuar una intervención en los docentes

desde un enfoque de vigilancia epidemiológica para prevenir las posibles afectaciones en la salud mental y controlar la exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial.

En función de lo anterior, Torres¹³, expresa que la labor del docente, no se limita únicamente a los salones de clases, sino que requiere que estos, ejerzan funciones laborales fuera de su horario, como la planificación de clases, evaluación de trabajos, efectuar tareas administrativas (comités – reuniones padres), y demás; siendo así, que estas actividades implican una dedicación horaria que excede los tiempos de trabajo, conllevando a que muchos docentes efectúen o complementen sus actividades laborales en sus hogares, fomentando la generación de una sobre carga laboral que puede tener efectos negativos sobre la salud de los trabajadores.

García y Hoyo¹⁰⁶, corroboran lo antepuesto, pues, exponen que una carga excesiva de trabajo puede conllevar a la generación de enfermedades o efectos negativos en el estado de salud en general de los trabajadores, afectado su desempeño no solo laboral sino personal.

Entonces, teniendo en cuenta que los docentes de la institución educativa presentan un elevado nivel de estrés, debido a las exigencias psicológicas relacionadas con las actividades que desarrollan, y esto, se puede ver reflejado en la disminución de la calidad de vida y de trabajo, pues, al percibir que las actividades laborales que desempeñan sobrepasa su capacidad o presenta un poco reconocimiento, tiende a fomentar mayores niveles de estrés, llegando a afectar hasta la interacción de los docentes con su núcleo familiar¹⁰⁷.

De ahí que, Guerra¹⁰⁸, manifieste que un elevado nivel de estrés debido a una sobrecarga laboral afecta a la mayoría de los trabajadores independiente de la actividad laboral que desempeñe y esto se refleja en los resultados pues, de acuerdo con los docentes, estos deben complementar sus tareas laborales en sus hogares, interviniendo en su tiempo familiar, además que en la mayoría de los casos estos no cuentan con tiempo para la realización de actividad física y esparcimiento aumentando así su sedentarismo y el riesgo de sufrir enfermedades, contribuyendo a la generación

de estrés, pues el exceso de trabajo no les permite cumplir con las metas planteadas, conllevando a que esto se vea reflejado en su productividad y rendimiento laboral.

Ahora bien, profundizando un poco más en los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral de acuerdo con los resultados arrojados por la investigación, como se menciona con anterioridad el tiempo es uno de los principales aspectos que influye en la incidencia del estrés, sin embargo, las exigencias emocionales, cognitivas, sensoriales, conflicto de rol, inseguridad y demás, se encuentran relacionados con el estrés, pues, si bien, el principal objetivo de la docencia es transmitir el mayor conocimiento a sus alumnos con una pedagogía y metodología de enseñanza, estos también tienen obligaciones del cuidado y custodia de los alumnos, no solo durante las clases, sino, durante el descanso y actividades institucionales, dado que, de ahí pueden desprenderse eventuales responsabilidades civiles, administrativas y hasta penales por los daños en que los alumnos incurran contra sí mismos o contra terceros, acarreando una carga adicional al trabajo.

Cristancho ¹⁰⁵, corrobora los resultados encontrados en la presente investigación, donde, manifiesta que los docentes se encuentran expuestos a condiciones desfavorable para su salud, en un 90% relacionado con el factor de riesgo control en los tiempos de trabajo, (82%) exigencias psicológicas cognitivas, (77%) inseguridad, (71%) exigencias psicológicas emocionales, (55%) conflicto del rol, (54%) estima, (47%) doble presencia, esconder emociones, (42%) exigencias psicológicas cuantitativas y sensoriales.

Así mismo, Cuenca y Tomasina¹⁰⁹ expresan que la carga laboral de los docentes fuera del trabajo es alta (56,2%), pues como se ha mencionado con anterioridad las actividades que realizan los docentes fuera del horario laboral consisten en la preparación de clases y material. El autor menciona que derivado de esta falta de control en los tiempos de trabajo es que, un alto porcentaje de los docentes han desarrollado enfermedades derivadas del trabajo, donde el 47,62% de los docentes han sido diagnosticados con estrés, dado a su carga laboral, de ahí, que su salud mental sea regular debido al estrés, tensiones y emociones.

Lo expresado anteriormente se ratifica con lo que menciona Moreno y Baez¹¹⁰ pues exponen que los factores psicosociales son las características percibidas del ambiente de trabajo, que puede llegar a tener una connotación emocional para los colaboradores, es decir, son las condiciones del trabajo que se encuentran presentes en situaciones laborales directamente relacionadas con el contenido del trabajo y que tiene la capacidad de afectar tanto el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador interviniendo en el desarrollo de sus actividades de manera eficiente y productiva.

Ante lo mencionado, en los resultados destaca que el contenido de trabajo en el personal docente se caracteriza en el grupo investigado por requerir de más horas laborales, exceso de responsabilidad, acumulación de tareas, motivación laboral exigencias psicológicas, de ahí que se deduzca que las funciones de los docentes puede ser percibidas por estos de manera insatisfactoria, pues tienen asignada mucha más de trabajo y esta no se les reconoce, influyendo directamente en sus niveles de estrés y en su productividad.

Como se ha venido evidenciando, un factor de riesgo que está relacionado con el estrés de los educadores, es el control de los tiempos de trabajo, sobresaliendo, que 96.72% de los docentes que laboran en la institución educativa donde se llevó a cabo el estudio, se encuentran constantemente expuestos a este, principalmente, debido a que no cuentan con la libertad para influir en aspectos que afectan la realización de su trabajo como el horario, jornada, periodos de descansos y vacaciones. Como dato a resaltar, se encontró que el factor control de los tiempos de trabajo con relación al género de los docentes, la mayoría de las mujeres evidencian una mayor exposición con un 97,62%, debido a que ellas tienen un gran sin número de obligaciones adicionales a su trabajo tales como las obligaciones del hogar, cuidado de los hijos y muchas de ellas se encuentran en un proceso educativo personal para mejorar sus condiciones laborales.

Así mismo, lo expone Fernández¹¹¹, manifestando que las afectaciones cognitivas de los docentes aumentan conforme los años de docencia, es decir, que la falta de control de tiempos de trabajo influye en el aumento de riesgo de la generación de estrés y disminución del estado de salud general del docente conforme aumenta el tiempo de dedicación a la docencia, por lo que, se debe tener en cuenta este aspecto en las

estrategias de control y prevención de riesgos, enfocándolas principalmente en la organización de tareas y de tiempo, pues, la ausencia de control de tiempo de trabajo, se verá reflejada en el bienestar del docente a medida de los años interfiriendo también en la satisfacción laboral y en sentido de auto eficiencia.

Cabe mencionar, que los docentes deben permanecer largas jornadas de pie (mantenimiento excesivo de una postura), realizar movimientos repetitivos de extremidades y flexión inadecuada de la columna (escribir en el tablero), también manipulan cargas por ejemplo en las clases de Educación Física (transporte de material). También se da en el desplazamiento de mobiliario cuando se va a realizar alguna actividad en la institución. Estas son actividades que si no se desarrollan de una manera adecuada se pueden convertir en condiciones adversas para la salud mental de los trabajadores y en factores estresantes. Se puede manifestar entonces que lo habitual es que los docentes deben adaptar sus condiciones físicas a las exigencias de la tarea, en lugar de que el trabajo se adapte a ellos.

Cladellas y Badia¹¹², recalcan que el volumen de horas de trabajo, las exigencias y las presiones temporales impuestas para la ejecución de las tareas, los horarios y otros factores de riesgo influyen directamente en el rendimiento y en la satisfacción laboral, y esta se encuentra relacionada con la calidad de vida de los colaboradores, que se ve reflejado en la forma como vive y experimenta el trabajador, más aún, si se tiene en cuenta que una de las profesiones más expuestas a las condiciones laborales son los docentes.

Resulta interesante constatar, que mientras mayor sea la cantidad de roles que la persona debe desempeñar, mayor tiempo debe dedicar a su actividad laboral y mayor será la probabilidad de que sufra estrés, conllevando a ausencias laborales, de ahí que se deba tener este aspecto en la programación de la jornada laboral de los docentes, evitando con ello el aumento del riesgo psicosocial y potencia una adecuada calidad de vida laboral, pues, Las bajas laborales por estrés o enfermedad, desde una perspectiva psicosocial, constituyen un fenómeno que refleja una realidad latente, y que no solo afecta al docente sino al desempeño en general de la institución.

Por lo anterior, respecto al horario con relación al control en los tiempos de trabajo se encontró que la totalidad de los docentes que deben dividir su horario en ambas jornadas (mañana y la tarde), encontrándose expuestos a la situación más desfavorable para su salud, debido a que no se evidencia un control de los tiempos de trabajo, donde se estipule un acertado horario de almuerzo, pausa activas, y que su horario laboral interfiere con aspectos personales, dado que los docentes deben ingresar en las últimas horas de la mañana y completar su jornada en la tarde.

Además de las obligaciones académicas, el docente también cumple con actividades que involucran la orientación y asesoría de estudiantes y padres de familia, también, requieren de una permanente preparación, actualización que lleve a un mejor dominio del quehacer pedagógico; evaluaciones que evidencian los procesos que realiza; actividades recreativas, deportivas y culturales que vinculen a la comunidad de la institución y que están propuestas por el proyecto educativo institucional.

Esto se evidenció, en los resultados de las exigencias psicológicas emocionales, donde se encontró que el 83.33% de los docentes se encuentran expuestos a este factor de riesgo, pues se entiende que la actividad laboral del docente requiere de un buen manejo de relaciones interpersonales, ya que estos, tienen comunicación constante con sus alumnos, padres de familia, compañeros, administrativos y directivos, influyendo en las experiencias emocionales de su entorno sean permanentes, además, que algunas situaciones con sus alumnos conlleva a que el docente deba intervenir fuera de su horario laboral y actividades académicas.

Cabe mencionar, que los docentes, dentro de sus actividades deben controlar el mal comportamiento de los alumnos que desobedecen y molestan durante las clases y se niegan a trabajar; en algunos casos insultan y ocasionalmente existen amenazas por parte de estos. Algunos pueden ser agresivos y violentos, lo que crea grandes exigencias y una gran presión emocional en ellos. No se puede olvidar a aquellos estudiantes con entornos familiares disfuncionales que requieren de la capacidad de los docentes para orientar y emplear las medidas establecidas, para generar en los alumnos un vínculo de confianza y poder contribuir a su desarrollo integral.

Así mismo, los conflictos entre compañeros docentes aumentan este factor de riesgo cuando se presentan situaciones como la "falta" o "ausencia" de interés para participar en reuniones de departamento, de compromiso institucional, de responsabilidad para llevar adelante obligaciones escolares, de predisposición y de tiempo para concretar trabajos institucionales. También algunos docentes perciben la falta de comunicación entre los docentes, el trabajo aislado (no se trabaja en equipo), falta de pertenencia a la institución, falta de compromiso y responsabilidad para la realización de tareas institucionales, dificultad en ponerse de acuerdo con sus compañeros porque no aceptan las ideas nuevas, ya que, tienen concepciones fuertemente arraigadas sobre la enseñanza y al aprendizaje. De ahí, que Guerrero⁷⁷ manifieste que los docentes deban efectuar pausas activas que les permita afrontar el estrés laboral, pues cuando el docente percibe la ausencia de libertad en el desarrollo de sus actividades se siente limitado y desmotivado laboralmente, general que se cree un mal ambiente laboral, incrementando sus niveles de estrés, conllevando hasta la generación de cuadros de depresión, ansiedad e irritabilidad.

Con relación a lo expuesto, cabe resaltar lo mencionado por Chiavenato⁸⁴, que manifiesta que la comunicación es un elemento esencial en relaciones interpersonales dentro de la organización, y que está ligado con el grado de motivación de los empleados, por lo que es necesario que toda institución analice los aspectos relacionados con el ambiente laboral, pues esto influirá de manera positiva o negativa en la productividad de los colaboradores, permitiendo un buen desempeño de la tarea y al mismo tiempo permite que los colaboradores se conozcan entre sí.

Ahora bien, en los resultados obtenidos también se evidenció que el 83.05% de los docentes de la institución educativa se encuentran expuestos a exigencias psicológicas cognitivas, principalmente, en cuanto al uso de tecnologías dentro de la labor docente, pues, estos perciben un gran cambio en los sistemas de enseñanza antiguos, con relación a los procesos de registro de valoraciones y las metodologías propias de su labor. Entonces, estos perciben que, si bien la tecnología es una necesidad que permite optimizar su tiempo, al mismo tiempo, muchos se ven limitados pues carecen de las

habilidades de manejo de dichas plataformas, que requieren de nuevos conocimiento y actualización constante.

Los docentes conocen muchas de las nuevas tecnologías que han llegado como es el uso de la plataforma educativa donde los docentes suben sus notas cada periodo. Sin embargo, como se menciona anteriormente, perciben que el uso de estas plataformas es complejo y a los docentes de mayor edad se les dificulta su uso, generando que una actividad que antes requería de menos tiempo, ahora les exija una mayor dedicación de tiempo, y si se tiene en cuenta que, en la mayoría de los casos, estas actividades se realizan en horario personal, influye en la percepción de reconocimiento y esfuerzo por parte de la institución.

Como cualquier otra experiencia humana, la vida del docente en la escuela está integrada por una amplia variedad de emociones. De ahí, que la investigación resalte que el 78,33% de los docentes tiendan a esconder sus emociones, dado que, las emociones de los docentes se consideran inseparables de su labor docente, hay emociones que los docentes ocultan o que no expresan, pero que forman parte de su experiencia emocional profesional. Los docentes buscan evitar las reacciones valoradas por las personas como negativas, por las consecuencias, o por la creencia de una desaprobación social. Siempre o casi siempre se deben controlar al tener una emoción fuerte por ejemplo al enfrentar a padres de familia especialmente exigentes, comportamientos groseros o agresivos de los alumnos o ante decisiones injustas por parte de las directivas. Bisquerra y Pérez ⁷⁹, manifiesta que las exigencias emocionales afectan los sentimientos de la persona, por lo que, en muchos casos, el trabajador tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus alumnos, con sus emociones propias, pues terminara influyendo en su bienestar.

Sumado a lo anterior, los docentes se ven sometidos a una evaluación de desempeño laboral que en muchos casos es un factor que atenta contra la salud, la dignidad y la competitividad de los docentes, ya que, aparte de generarles estrés antes, durante y después de realizarse, se utiliza en muchos casos de manera sancionatoria y no formativa.

En la actualidad se han depositado en el docente muchas expectativas sociales y se le han asignado diversos roles relacionadas no solo con la apropiación y transmisión del conocimiento, sino como supervisor y guía del proceso de aprendizaje así como también de aspectos más importantes de la socialización, como son la formación ética y moral y la formación para la democracia y los valores de sus alumnos, corroborando esto en la investigación sobresalió que el 69,49% de la población presenta conflictos de rol³⁴.

Los docentes en ocasiones se enfrentan a conflictos de roles en su labor un ejemplo de ello es la calidad del trabajo que se debería hacer y calidad del trabajo que es posible desde un punto de vista realista teniendo en cuenta todas las limitaciones como son el tiempo, las demandas de grandes clases con estudiantes de diferentes niveles y las necesidades de los estudiantes individuales (alumnos con necesidades educativas especiales), la resolución de conflictos y afrontar el apoyo negativo o neutral de los padres y de la administración.

Por otra parte, los docentes en su entorno laboral perciben una doble presencia (52.54%) ya que sienten que el trabajo en la institución educativa le ocupa y le consume tanto tiempo que perjudica sus tareas domésticas y familiares. No solo deben cumplir con sus obligaciones y deberes laborales, sino que también con sus obligaciones familiares y domésticas.

En el caso de las mujeres que deben asumir múltiples roles, tanto dentro de su casa, como fuera de la misma (maternidad, tareas domésticas, etc.) y que son responsables de la manutención económica del hogar y de los hijos, conjuntamente con su esposo, se ven con la preocupación de querer desempeñarse efectivamente en todas las funciones tanto con las tareas del trabajo y al mismo tiempo, las tareas domésticas lo que puede generar ansiedad, al no contar con la posibilidad de delegar en otras personas algunas de estas funciones. En la actualidad los hombres también comparten la realización de las tareas del hogar, aunque en menor cantidad.

La labor docente se caracteriza en la actualidad por la complejidad y los retos dentro del aula. La mejor forma de abordar todo esto es la unión de toda la institución. Todos

los docentes deben tener unos objetivos claros, reconocidos y compartidos. Es de vital importancia establecer una coordinación entre pares y directivos para tratar los hechos dentro de la institución. El diálogo debe ser permanente para así permitir establecer un intercambio asertivo de información. En general, los docentes consideran que hay buenas relaciones con sus compañeros, que la mayoría brindan su confianza y permiten distribuir las funciones, las actividades y las responsabilidades de forma más justa y equitativa.

Con base a los resultados de la investigación, se pudo confirmar que la profesión docente puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo¹⁷. En muchos casos, este estrés laboral crónico puede dar origen a la aparición del conocido síndrome de Burnout y junto a ellos puede aparecer toda una serie de sintomatología física o psicosomática concomitante asociada al estrés laboral crónico¹⁸.

La información planteada en este capítulo refleja que las instituciones educativas deben trabajar en mejorar sus programas de control y prevención de riesgos laborales, además de mejorar los flujos de comunicación fomentando la comunicación activa, donde sus trabajadores se sientan escuchados y que su opinión cuente, con el propósito identificar de manera oportuna señales de altos niveles de estrés, sobrecarga, insatisfacción y desmotivación, pues con el transcurrir del tiempo puede llegar a afectar no solo laboral, sino personal y físicamente al trabajador.

De acuerdo con la información recopilada a lo largo del trabajo se evidencia que es necesario que la institución educativa plantee estrategias o actividades enfocadas en el control de los riesgos psicosociales, enfocado principalmente en el estrés y la sobrecarga laboral que éste genera en sus colaboradores, con el propósito de mejorar su productividad y disminuir los costos que ocasiona el ausentismo laboral. Para ello se debe comprender que los docentes requieren de un entorno, cultura y clima laboral adecuado, que les proporcionen los recursos y herramientas necesarias para desempeñar eficientemente su trabajo, sumado a que requieren motivaciones constantes. El análisis de los factores de riesgo psicosocial deja en evidencia que el

estrés es un problema importante para las instituciones educativa, pues no sólo afecta la productividad en general de la misma sino el desempeño de los colaboradores.

8 CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial son las características de las condiciones de trabajo y de su organización que en cierta medida pueden llegar a afectar la salud de los colaboradores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos que generalmente se denomina estrés. Esto se debe a que las condiciones del puesto y cargo de trabajo, como clima organizacional, funciones laborales, relaciones interpersonales, contenido de la tarea, pueden representar en cierta medida una carga laboral superior a la capacidad que tiene el trabajador a realizar, ocasionando una sobrecarga que se puede verse representada en estrés laboral y que con el transcurrir del tiempo puede llegar a afectar el bienestar tanto físico, emocional o mental del trabajador. Ante el panorama anterior, la presente investigación tuvo el objetivo de analizar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira.

Es preciso mencionar que, si bien tanto los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral cada día son más estudiados debido a su influencia dentro del desempeño de los trabajadores y la generación de enfermedades, aún existen muchos aspectos a abordar dentro del mismo, donde sería relevante efectuar un estudio de correlación entre diferentes factores de riesgo y el estrés que permita visualizar de manera detallada aquellos que presentan una mayor influencia y en los cuales se podría intervenir de manera directa.

Otro aspecto a estudiar, es la relación entre la carga de trabajo adicional (sobrecarga laboral), contenido de la tarea, tiempo laboral y estrés de los docentes. Se debe comprender que existen muchos factores que intervienen en la generación de un estrés laboral, como la sobrecarga laboral, contenido de trabajo, condiciones del entorno, exigencias laborales, entre otros; dentro del contenido de trabajo se encuentra que vienen determinadas por la cantidad de información que deba manejar el colaborador al momento de efectuar sus funciones, donde intervienen aspectos tanto físicos como mentales por parte del colaborador.

Mediante la información recopilada a través de instrumentos como el Cuestionario ISTAS 21 y caracterización sociodemográfica, se identificó a nivel general que la población participante del estudio en mayor proporción fueron mujeres, sin embargo, se evidencia que con relación al estrés es alta para ambos géneros con aunque, los hombres están expuestos a la situación más desfavorable para la salud, frente a las mujeres; la proporción de los hombres se consideran estar más expuestas a altas exigencias por tener que dar respuesta tanto a las demandas de la vida laboral como de la vida familiar.

A nivel general se evidencia que los factores psicosociales que se encuentran asociados al estrés laboral en los docentes generando un alto nivel de estrés cognitivo y somático donde el control en los tiempos de trabajo presenta una gran incidencia en el factor de riesgo para estos, pues al no existir un control óptimo del tiempo que laboran se puede generar una sobrecarga laboral, conllevando a que los colaboradores deban efectuar actividades extras en horarios fuera de lo laboral, influyendo en las actividades personales, familiares o sociales que llevan a cabo los trabajadores para despejar su mente de sus funciones laborales.

El tiempo laboral representa un factor de riesgo alto para los docentes, dado que, algunas de las funciones que estos desempeñan requieren que se lleven trabajo a casa, lo cual representa que los docentes no pueden contar con un margen de autonomía sobre su tiempo de trabajo y los descansos. Adicionalmente, en la investigación efectuada sobresalieron factores asociados al estrés como las exigencias emocionales, exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, esconder emociones, inseguridad y conflicto del rol siendo estos factores psicosociales coherentes con la priorización de riesgo de los más desfavorables para la salud de los docentes.

En esta investigación quedo en evidencia que aspectos como el tiempo laboral, contenido de la tarea, exigencias emocionales, cognitivas presentan una relación alta con el estrés, generando elevados niveles de estrés en los docentes, reflejando, que al momento de los docentes desempeñar sus funciones, los factores de riesgo psicosocial influyen de manera directa mediante el incremento de funciones, retrasos en proyectos, realización de horas extras, entre otros aspectos, que con el transcurrir del tiempo, no

solo afecta a los trabajadores en el apartado laboral sino, que llegan a interferir en su vida personal y familiar, influyendo en su calidad de vida y en el incrementos de los niveles de estrés, desmotivación laboral, insatisfacción, inestabilidad de rendimiento, es decir, que el riesgo psicosocial además afecta física, emocional y productivamente al docente.

Precisando un poco más con relación al nivel de estrés encontrado en la población objeto de estudio, se evidenció que los docentes presentan un estrés cognitivo, somático y conductual alto, representando un riesgo para la salud de los docentes, pues, los factores psicosociales que se encuentran asociados con el estrés, están relacionados con aspectos que si no se controlan con el transcurrir del tiempo pueden llegar a afectar el bienestar general de los colaboradores.

Se encontró que aspectos como la presión laboral y el acoso, relación con el coordinador, y evaluación de desempeño laboral ocasiona en los docentes estrés, esto, podría ser debido a que no se evidencia un efectivo liderazgo por parte de la directiva, reflejando la falta de comunicación asertiva que garantice que aspectos tan sencillos como la evaluación de desempeño laboral se puede llevar a cabo sin generar altos niveles de estrés que posteriormente se verá reflejado en el desempeño y bienestar del colaborador.

Con relación al estrés generado por los estudiantes, se encontró que los docentes dado al trato diario desarrollar un apego emocional con sus alumnos por que las situaciones que estos viven en sus hogares, sus disfunciones psicológicas, médicas y demás, el acompañamiento constante y bajo rendimiento de los estudiantes, ocasiona que los docentes se vean expuestos a situaciones estresoras, pues como se mencionó anteriormente, los docentes al compartir diariamente con sus estudiantes crean un apego con estos, por lo que sus situaciones los afectan.

Frente a las consecuencias que la exposición a los factores psicosociales relacionados con el estrés ocasiona, se evidenció que como bien se sabe el estrés puede afectar sintomáticamente a la población que se encuentre expuesta a este de manera constante y sin control, de ahí que en la institución donde se llevó a cabo la

investigación se identificó que cuatro docentes han presentado problemas de hipertensión, dolor en la espalda, cansancio, fatiga, ansiedad, depresión, síndrome de Burnout, esto evidencia que el estrés es una enfermedad silenciosa que si no se controla puede ocasionar graves problemas de salud generados por aspectos laborales.

Cabe señalar; que, si bien es imposible eliminar en un 100% los factores de riesgo psicosocial en el personal docente, es relevante que se trabaje constantemente por controlar y mitigar su presencia en las instituciones educativas, pues influyen en gran medida sobre la carga mental que un trabajador debe asumir, como quedo en evidencia en la investigación.

9 RECOMENDACIONES

La relevancia de llevar a cabo esta investigación fue analizar los factores de riesgos psicosocial asociados al estrés laboral en un grupo de docentes de una institución pública. Teniendo en cuenta que los actores psicosociales se refieren a las condiciones del entorno laboral al cual está expuesto el trabajador y que generalmente está relacionada con la tarea que desempeña, contenido de trabajo, entre otros. De acuerdo con los resultados anteriormente expuestos, se presentan las siguientes recomendaciones con el propósito de mejorar o controlar el estrés laboral evidenciado en la población objeto de estudio. Siendo así se recomienda:

- Planificar e implementar medidas de intervención para la prevención del riesgo psicosocial, que incluyan diferentes estrategias que faciliten la participación de los docentes en el fortalecimiento de su autocuidado y la promoción de estilos de vida y trabajo saludables.
- Realizar evaluaciones del riesgo psicosocial anualmente, de acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación, con el fin de identificar si las medidas de control y prevención están siendo eficientes o por el contrario se deben replantear estrategias nuevas para su control y prevención.
- Efectuar un control en los tiempos de trabajo, con el propósito de identificar las actividades que demandan de los docentes mayor carga laboral y que permita realizar recomendaciones de mejora.
- Dado a los resultados de la investigación, plantear un programa de intervención o sistema de vigilancia epidemiológica, dirigido a los síntomas relacionados con el estrés cognitivo, somático y conductual, enfocando en el personal docente y que permita diseñar estrategias de afrontamiento efectivas para su mitigación; y un proceso de gestión del riesgo psicosocial que de manera progresiva lleve a su control y posterior eliminación, en el entorno laboral educativo.
- Propiciar canales de comunicación óptimos con el propósito de promover una comunicación efectiva y fluida entre docentes y alumnos, obteniendo así, un panorama general de los aspectos o factores que permitan mejorar el apoyo entre docentes.

- Desarrollar un proceso de formación en desarrollo de competencias en estilos y calidad de liderazgo para Directivos docentes.
- Generar un plan de formación pedagógica a docentes para manejo de estudiantes con disfuncionalidad psicológica, médica, lenguaje y física, como una de las fuentes más prioritarias del estrés laboral en docentes.
- Desarrollar programas de Hábitos saludables (Alimentación sana, actividad física y prevención de consumo de alcohol y drogas)
- Sistematizar, consolidar y analizar de forma mensual el ausentismo laboral que permita el seguimiento y control de los síntomas relacionados con el estrés en la población trabajadora. (en la institución)
- Socializar con el personal las actividades a realizar con el fin de que estos se apropien de ellas y que se obtengan mejores resultados tanto en la disminución de los niveles de estrés, factores psicosociales y demás riesgos presentes en la institución.
- Dar continuidad a los procesos de investigación relacionadas con el análisis y profundización de los factores de riesgo psicosocial y las posibles medidas de control en la entidad; permitiendo con ello, establecer mediante la evidencia científica, proyectos y programas que generen una gestión adecuada de los factores psicosociales en el trabajo en el sector educativo.

REFERENCIAS

1. García E. Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13 (4), 29-41.2010. <https://bit.ly/33rC1Bi>
2. Castillo M., Gamboa R. Desafíos de la educación en la sociedad actual. *Revista electrónica diálogos educativos*, 12 (24), 55-69. 2013. <https://cutt.ly/thjiBb1>
3. CCOO. *Riesgos psicosociales y estrés laboral*. (2a ed). CCOO Andalucía. 2014. <https://bit.ly/2VbpU74>
4. Organización Mundial de la Salud (OMS). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. *World Health Organization*. 2010. <https://bit.ly/2JasVIP>
5. Phyllis G., y Marjo R. Mental Health in the Workplace: Introduction, Executive Summaries. 2000 *International Labour Office*. <https://bit.ly/3mkCMUm>
6. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general. 2010. OMS. <https://bit.ly/3o4mYWa>
7. Hupke M. Psychosocial risks and workers health. *Institute for Occupational*. 2020. <https://bit.ly/3fJiXUc>
8. Robalino M., y Korner A. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente. estudios de casos en argentina, chile, ecuador, México, Perú y Uruguay*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. 2005. <https://bit.ly/3qbQzyY>
9. García C., y Muñoz A. Salud y Trabajo de Docentes de Instituciones Educativas Distritales de la localidad uno de Bogotá. *Revistas. unal*, 31, (2) 30 – 42. 2013. <https://bit.ly/37g3ZBf>
10. Crisancho J. *Factores de Riesgo Psicosocial y Ausentismo Laboral por Incapacidad Médica en Docentes de Instituciones Educativas del Sector Público de municipios no certificados del Valle* [Trabajo Magister en Salud ocupacional, Universidad del Valle]. 2017. Biblioteca digital univalle. <https://bit.ly/33tZ2DE>

- 11.Ministerio de Educación Nacional. Guía para el Mejoramiento Institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. 2008. Mineducacion. <https://bit.ly/2JmqXP0>
- 12.Moreno B., y Baez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. 2010. *INSST*. <https://bit.ly/37mCnKE>
- 13.Torres R. Nuevo rol docente:¿Qué modelo de formación, para qué modelo educativo?. *Revista pedagógica*, 2 (47), 1-19. 2004. <https://bit.ly/2Jazfd3>
- 14.Benavides F., Ruiz C., y García A. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Rev. Esp. Salud Publica*, 71, (4), 409 -410. 1997. <https://bit.ly/3qasloD>
- 15.OMS. The world health report 2001. Mental Health: New Understanding, New Hope. 2002 WHO. <https://bit.ly/3miq9cg>
- 16.Harnois G., y Gabriel P.Mental health and work: impact, issues and good practices.2000. WHO. <https://bit.ly/37g9CPT>
- 17.De Heus P., y Dijkstra R. Do the teachers burn out more easily? A comparison of teachers with others social professions on work stress and burnout symptoms. 1999. *Cambridge University Press*. <https://bit.ly/3liOygK>
- 18.Freudenberger H. J. Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30,159-165. 1974
- 19.Schaufeli W y Enzmann D. *The Burnout companion to study and research. A critical analysis*. London, UK: Taylor and Francis. 1998.
- 20.Schaufeli W.Burnout en profesores: una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 15-36. 2005
- 21.Guglielmi R.S. y Tatrow K. Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68, 61-99. 1998.
- 22.Moreno B., Arcenillas M.V., Morante M.E. y Garrosa E. Burnout en profesores de primaria: Personalidad y sintomatología. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 21, 71-88. 2005.
- 23.Beer J. y Beer J. Burnout and stress, depression and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, 71, 1.331-1.336. 1992.

24. Matud M., García A., Matud M. Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2, (3), 451-465. 2002. <https://bit.ly/36hvF9n>
25. Van Horn J.E., y Schaufeli W.B. A canadian-dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 81, 371-382. 1997.
26. García M. Condiciones de trabajo y salud de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno (i) de Usaquén [Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo]. 2010. <https://bit.ly/33szp6b>
27. Enjuto J. La enseñanza, profesión de riesgo. El estrés. *Educación en el 2000*, 17 – 21. 2001. <https://bit.ly/3liyFGU>
28. Botero C. Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28 (48) , 117-132. 2012. <https://bit.ly/33mYuzB>
29. Kreitner R. y Kinicki A. Comportamiento de las organizaciones. McGRAW-HILL. 1997.
30. Ivancevich J. y Mateson M. Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial. Trillas. 1995.
31. Molina C, Castiblanco J., Olivares R. Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia. 2018. *Magisterio*. <https://bit.ly/37budEM>
32. Restrepo N., Colorado G., y Cabrera G. Desgaste Emocional en Docentes. Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Rev. salud público*, 8 (1): 63-73, 2006. <https://bit.ly/2VcJ2RV>
33. Cleves A., Guerrero G., y Macias A. Condiciones Laborales Relacionadas con los Niveles de Estrés en los Docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014 [Proyecto Grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repository Javeriana. 2014. <https://bit.ly/36guPtA>
34. Matud M.P., García M.A., y Matud M.J. Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2, 451-465. 2002

35. Ministerio de Educación Nacional. Organización del Sistema educativo. Conceptos generales de la educación preescolar, básica y media. 2009. *Calidad educativas*. <https://bit.ly/3o0apLs>
36. OIT/OMS. Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. 1984. *Who*. <https://bit.ly/39QQGsa>
37. OMS. Informe sobre la salud en el mundo 2010. 2010. *Who*. <https://bit.ly/39mBK6F>
38. OIT. Estrés laboral. 2016. *Who*. <https://bit.ly/3nZ44PV>
39. OIT. Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo 28 de abril 2016. 2016. *OIT*. <https://bit.ly/3lf2IEN>
40. EU-OSHA. La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. 2014. *Osha*. <https://bit.ly/39rNxAG>
41. EU-OSHA. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. 2015. *Osha*. <https://bit.ly/2ViRNda>
42. Blanco, E. ¿Qué es el estrés? *Psicólogo soviado*. 2019. <https://bit.ly/2JrzFLy>
43. Comisión Europea. (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? 1999. *Comisión Europea*. <https://bit.ly/3fPoGYM>
44. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). ¿Qué son los factores psicosociales? *ISTAS*. <https://bit.ly/3mobTiq>
45. Del Hoyo, M. Estrés Laboral. INSST. 2018. <https://bit.ly/3llzL4E>
46. Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés (Versión Actualizada 2014). Internet. [Consultado julio 13 de 2018]. Disponible en: <https://cutt.ly/ihFVik7>
47. Colombia: la salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo. Prevención Integral. 26 Noviembre 2015. Internet. [Consultado julio 13 de 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/3adq2f5>
48. Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Internet. [Consultado julio 13 de 2018].

49. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. Internet. [Consultado Noviembre 6 de 2018]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocialrisksandstress>
50. Riesgos Emergentes y Nuevos Modelos de Prevención en un Mundo de Trabajo en Transformación. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 28 abril 2010. Organización Internacional del Trabajo. [Consultado Noviembre 6 de 2018].
51. Ministerio de Protección Social. Primera Encuesta Nacional de condiciones de salud y de trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. 2007. [Consultado Noviembre 6 de 2018].
52. Informe Ejecutivo Segunda Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema General de Riesgos Profesionales. 2013. [Consultado Noviembre 6 de 2018].
53. Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Ana María Gutiérrez Strauss, Juan Carlos ViloriaDoria. Salud Uninorte. Barranquilla (Col.) 2014. [Consultado Noviembre 6 de 2018].
54. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Prevencionar.com.co. 30/01/2018. [Consultado Noviembre 6 de 2018].
55. Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. Admin Sci Q, 1979; 24:285308. Internet. [Consultado marzo 13 de 2018].
56. Siegrist J. Adverse health effects of high effort/low reward conditions. J Occup Psychol 1996; 1: 2741. Internet. [Consultado marzo 13 de 2018].
57. 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: 13361342. Internet. [Consultado marzo 13 de 2018].
58. Manual del método CoPsoQistas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras versión media. Moncada S, Llorens C y R. Andrés (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud ISTAS), Moreno N (CCOO de

- Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) 1ª edición: julio 2014. Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) CCOO. Internet. [Consultado marzo 13 de 2018].
59. Gaceta informativa. Juan Bautista. Salud Informativa. Edición N° 10. [Consultado febrero 13 de 2019]. Disponible en: <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>.
60. Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Internet. [Consultado febrero 13 de 2019].
61. Decreto número 1471 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Agosto 5 de 2014. Internet. [Consultado julio 13 de 2018].
62. Decreto 1655, reglamentación de salud ocupacional docente. Boletín Encuentro. N° 430. Agosto 29 de 2015. [Consultado febrero 13 de 2019].
63. Lista de Enfermedades Laborales para los Educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Tabla de enfermedades. Ministerio de Educación Nacional Fiduprevisora S.A Fondo de Prestaciones Sociales del magisterio FOMAG. Septiembre de 2013. Internet. [Consultado julio 13 de 2018].
64. Análisis de Situación de Salud con el Modelo de los Determinantes Sociales Año 2016. Municipio de Palmira Valle del Cauca. Secretaría de Salud Municipio de Palmira. Salud Pública. Colombia, Palmira Valle del Cauca. año 2016. Internet. [Consultado abril 24 de 2018].
65. Factores de Riesgo Psicosocial y Accidentalidad Laboral en una Unidad Quirúrgica de la Ciudad de Cali 2012. Cuarán Ana Luz. López Salazar Diana Milena. Universidad del Valle. Facultad de Salud. Escuela de Salud Pública. Maestría en Salud Ocupacional. Santiago de Cali. 2014. [Consultado febrero 28 de 2019].
66. Medición de Factores Psicosociales Presentes en los Empleados de Emergencia Médica Integral "EMI". Victoria Marín Saldarriaga. Universidad de San Buenaventura. Facultad de Psicología. Medellín. 2009 [Consultado febrero 28 de 2019].

67. Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Admin Sci Q*, 1979; 24:285-308. Internet. [Consultado marzo 13 de 2018]. Disponible en: [Consultado febrero 28 de 2019].
68. La entrevista en profundidad: Una Técnica Útil Dentro del Campo Antropofísico. Número 52, septiembrediciembre 2011. Bernardo Robles. Escuela Nacional de Antropología e Historia, INAH. [Consultado febrero 28 de 2019].
69. Escobar Jazmine y Bonilla J. Francy. Grupos Focales: Una Guía Conceptual y Metodológica. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología; Vol. 9 No.1; Universidad El Bosque; COLOMBIA, P 51 – 67. Consultado febrero 28 de 2019].
70. La entrevista en profundidad: Una Técnica Útil Dentro del Campo Antropofísico. Número 52, septiembrediciembre 2011. Bernardo Robles. Escuela Nacional de Antropología e Historia, INAH. [Consultado febrero 28 de 2019].
71. Avila H. Introducción a la metodología de la investigación. Edición electrónica. 2006.
72. Cox T. Stress. Baltimore: University Park Press en ivancevech M. 2ª ed. Mexico: editorial Trillas. 1978.
73. Ponce C, Bulnes M, Aliaga J, Atalaya M, y Huertas R. El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI, facultad de Psicología UNMSM*, 2005; 8 (2): 87-112.
74. Cardozo L. El estrés en el profesorado. *Revista de Psicología*. 2016; (15): 75 – 98.
75. Villa A. Programa "DEUSTO 14-16". España: Mensajero. 1997.
76. Pedro N. Auto eficacia e satisfacao profissional dos professores: colocando os construto sem relacaon um grupo de profesores do ensino básico e secundario. *Revista de Educacao*. 2011; 18 (1), 23 -47.
77. Guerrero E. Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista interuniversitaria de formación de profesorado*. 2002; (43), 93-112.
78. Barron J. Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa. *Revista de temas sociales*. 2004; 3(13) 1- 15.

79. Bisquerra R., y Pérez N. Las competencias emocionales. Educación XX1. 2007; 10 (1) 61-82. <https://bit.ly/2Ma4wxy>
80. Carrasco E. Estilos de liderazgo para ser un buen jefe. Hrtrends. 2017. <https://bit.ly/3iyeqWc>
81. Minprotección. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Minprotección. 2010.
82. Koontz H y Weihrich H. Administración: una perspectiva global. 10ª ed. México. 1994
83. Regie Nationale des Usines Renault. Los perfiles del puesto. Metodo de análisis de condiciones de trabajo. Servicio de condiciones del trabajo. 1976.
84. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 5 edición. Mc Graw Hill. 2000
85. Byars L y Rue L. Gestion de recursos humanos. Madrid: Editorial Irwin. 1996.
86. Prieto E. El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. Foro de educación. 2004; 6 (10) 325 – 345.
87. Prieto D. Elogio de la pedagogía universitaria. Mendoza: Universidad del Cuyo. 2015
88. González B. Inclusión educativa y diversidad en el aprendizaje. Neuro Class. 2019.
89. Botero C. Riesgo psicosocial intralaboral y burnout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Universidad Pontificia Bolivariana. 2012; 28 (48) 117 – 132.
90. Greenglass E, Burke R, y Moore K. Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. Applied Psychology: An International Review. 2003; 52(4), 580–597.
91. Veloutsou C y Panigyrakis G. Consumer brand manager' job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. Journal of Marketing Management. 2004; 20, 105-131.
92. Jex S. Claridad y sobrecarga de roles asignados. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 2000.
93. OIT. Factores psicosociales en el trabajo: naturales incidencia y prevención. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 1984.

94. Clemente A, Molero R y González F. Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de psicología*. 2000; 16 (2) 189 -198.
95. Carver M y Jones W. The Family Satisfaction Scale. *Social Behavior and Personality*. 1992, 20, 71-84
96. Barraca M y Lopez L. Esfa: escala de satisfacción familiar por adjetivos. *Publicaciones de psicología aplicada*. Madrid: TEA Ediciones. 1997.
97. Olson D y Wilson M. Family satisfaction. *Family Inventories*. 1982; 43-49.
98. Florenzano R. Familia y salud de los jóvenes: Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile. 1995.
99. Freudemberger H. Burn-Out. Nueva York: Doubleday. 1980.
100. Maslach C y Jackson S. The Maslach Burnour Inventory. TEA. 1986.
101. Maslach C y Leiter M. The Truth about burnout. San francisco: Jossey Bass. 1997.
102. Duran S. Diversidad Cultural y Socialización Organizacional del personal administrativo de las universidades privadas del municipio Maracaibo. Venezuela: ciencias gerenciales. 2010.
103. Peña O. Well-Being Labor Teaching in the Educational Public Sector of Barranquilla-Colombia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015; 191, 2835-2843.
104. Oblitas L, Turbay R, Soto K, Crissien T, Cortes O, Puello M, y Ucrós M. Incidence of Mindfulness and Qi Gong on the State of Health, Psychological Well-Being, Life Satisfaction and Work Stress. *Revista Colombiana de Psicología*. 2017; 26(1), 99-113.
105. Cristancho J. Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del valle. *Magister en Salud Ocupacional*. 2014.
106. Espinoza L. Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. Tesis de Maestría. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. 2015.
107. García O, y Hoyo M. La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. 2020. <https://bit.ly/31WB9Ea>

108. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián. 2016. <https://bit.ly/3ez2Rf9>
109. Guerra M. Afectación de la carga laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Diteca S.A. [Tesis, Universidad de Guayaquil]. 2013. <https://bit.ly/34AEeeN>
110. Cuenca R y Tomasina F. Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. 2009.
111. Moreno B y Baez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencia, medidas y buenas prácticas. Ministerio de trabajo e inmigración. 2018.
112. Fernández V. Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente. Universidad Ramo LLull. 2014.
113. Cladellas R y Badia M. La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales. Revista española de pedagogía. 2010; (246)297 -310.

ANEXOS

Anexo A. Categoría de análisis del estudio

Categorías de análisis sociodemográficas

Categoría de Análisis	Variable	Definición Operacional	Nivel de Medición	Valores posibles	Instrumento
Caracterización Sociodemográfica laboral	Genero	Identidad social y cultural del individuo como varón o mujer.	Categórica Nominal	Femenino/Masculino	Encuesta de Caracterización Sociodemográfica laboral
	Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo.	Cuantitativa Continua	Años cumplidos	
	Estado civil	Cualidad o situación de las personas físicas determinadas por sus relaciones de familia, las cuales pueden tener un origen en el parentesco o en el matrimonio y de las que se derivan ciertos derechos y obligaciones.	Categórica Nominal	Soltero Casado Separado Viudo	
	Estrato socioeconómico	Es la clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos.	Categórica Ordinal	15	
	No. De hijos que dependen económicamente de usted	Número de personas por las cuales una persona tiene a su cargo una responsabilidad económica.	Cuantitativa Discreta	1 2 3 Más de 3	
	Otras personas a cargo	Personas por las cuales una persona tiene a su cargo una responsabilidad económica.	Categórica Nominal	Si No	
	Otra fuente de ingresos		Categórica Nominal	Si No	
	Vivienda	Espacio físico, generalmente un edificio, cuya principal razón de ser será la de ofrecer refugio y descanso.	Categórica Ordinal	Propia Alquilada Familiar	
	Escolaridad	Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente.	Categórica Ordinal	Profesional Universitario	
	Postgrado	Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente.	Categórica Ordinal	Especialización Maestría Doctorado	
	Tipo de vinculación laboral	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.)	Categórica Nominal	Nombramiento en provisionalidad Nombramiento en periodo de prueba Nombramiento en propiedad: Régimen anterior (Decreto 2277 de 1979) Nuevo Régimen (Decreto 1278 de 2002)	
	Jornada laboral			Mañana Tarde Jornada única	
	Etnia	Grupo con características hereditarias comunes en el que se subdividen algunas especies.	Categórica Nominal	Mestizo Blanco Afrodescendiente Mulato	

Categorías de análisis factores de Riesgo Psicosocial ISTAS 21

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN	SUB-CATEGORÍAS
Exigencias Psicológicas	Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional.	• Exigencias cuantitativas • Exigencias cognitivas • Exigencias emocionales • Exigencias sensoriales
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad).	• Influencia en el trabajo • Posibilidades de desarrollo • Control sobre el tiempo de trabajo • Sentido del trabajo • Integración en la empresa
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones.	• Claridad del rol • Conflicto del rol • Calidad de liderazgo • Calidad de la relación con compañeros • Calidad de relación con sus superiores • Posibilidades de relación social
Compensaciones	Permite medir el desbalance esfuerzo recompensa, así como el control de estatus (estabilidad del empleo, cambios no deseados).	• Estima • Inseguridad respecto a las condiciones del contrato • Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.	• Carga de tareas domésticas • Preocupación por tareas domésticas

Anexo B. Cuestionario ISTAS 21

Instrucciones

La respuesta al cuestionario que tiene 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 tiene 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, se recogerá el cuestionario por la investigadora. 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 se puede dirigir a Mónica Adriana Tascón López (3155551344) o al Dr. Hernán Gómez (3155775652).

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asume 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*



**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PALMIRA EN EL
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019**

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21

Por favor, conteste TODAS las preguntas. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

Sección general

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.

Pregunta	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?					
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

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.

Pregunta	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas.					
b) Estoy tan sana/o como cualquiera.					
c) Creo que mi salud va a empeorar.					
d) Mi salud es excelente.					

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

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿has estado muy nervioso/a?					
b) ¿te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?					
c) ¿te has sentido calmada/o y tranquila/o?					
d) ¿te has sentido desanimado/a y triste?					
e) ¿te has sentido feliz?					
f) ¿te has sentido llena/o de vitalidad?					
g) ¿has tenido mucha energía?					
h) ¿te has sentido agotado/a?					
i) ¿te has sentido cansada/o?					

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,

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

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 señálalos.

- Rector
- Jefe de núcleo
- 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 LA INSTITUCION?

- 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 LA INSTITUCION, ¿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 LA INSTITUCION la semana pasada: ____ horas.

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

- Trabajo a tiempo parcial para esta empresa
- Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)

- He estado de baja, de vacaciones, de permiso, ...
- 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

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.

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					

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

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

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?					
b) ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?					
c) ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?					
d) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?					
e) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?					
f) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?					
g) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
h) ¿Tu trabajo requiere atención constante?					
i) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
j) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
k) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
l) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					

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

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

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?					
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?					
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?					
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					

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.

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

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 ...

Pregunta	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?					
b) Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
c) Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
d) 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.)?					

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.

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

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..

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

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.

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

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...?

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
b) Planifican bien el trabajo?					
c) Resuelven bien los conflictos?					
d) Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

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

Pregunta	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) Tus perspectivas laborales?					
b) Las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?					
c) El grado en el que se emplean tus capacidades?					
d) ¿Tu trabajo, tomándolo todo en consideración?					

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

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
c) En mi trabajo me tratan injustamente					
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

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

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Anexo C. Formato de caracterización sociodemográfica

DATOS PERSONALES / FAMILIARES 1. Sexo: Femenino ____ Masculino ____ 2. Edad: ____ 3. Estado civil: Soltero (a) ____ Casado (a) ____ Unión libre ____ Divorciado (a) ____ Viudo (a) ____ 4. Estrato socioeconómico ____ 5. No. de hijos que dependen económicamente de usted: 1 ____ 2 ____ 3 ____ Más de 3 ____ 6. Otras personas a cargo: Si ____ No ____ 7. ¿Presenta otra fuente de ingresos para su hogar? Sí ____ No ____ ¿Cuál? ____ 8. Su vivienda es: Propia ____ Alquilada ____ Familiar ____ DATOS ACADÉMICOS / LABORALES 9. Escolaridad: Profesional ____ Universitario ____ Título ____ 10. Postgrado: Especialización ____ Maestría ____ Doctorado ____ Título ____ 11. Tipo de vinculación laboral: 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: ____ Jornada Única: ____ Observaciones: _____ _____

Anexo D. Categorías de análisis en trabajo de grupos focales

No. Sesión	Categoría de análisis	Definición	Contenido de la categoría
1	Gestión organizacional	Se refiere al apoyo en el desarrollo de prácticas y conceptos que facilitan el alineamiento de la organización desde su principio: políticas, talento humano y directrices hasta sus operaciones y procedimientos.	Estilo de mando. • Capacidad de participación. • Servicios de bienestar social. • Evaluación y retroalimentación del desempeño. • Capacitación y formación permanentes. • Estrategia de manejo de cambios.
2	Características de la organización del trabajo	Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo	• Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar • Tiempo disponible para realizar el trabajo. • Número y duración de pausas tiempo adicional de trabajo. • Demandas intelectuales o mentales sobrecarga cualitativa.
3	Características del grupo social de trabajo	Refiere al clima de relaciones, la cohesión, la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, la asociatividad.	• Relaciones laborales. • Calidad de la interacción entre compañeros. • Trabajo en equipo, clima, relaciones y apoyo social.
4	Interfase persona -tarea	Evalúa la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidas y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.	• Consistencia de rol. • Control y autonomía sobre el trabajo. • Reconocimiento.
5	Condiciones de la tarea	Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.	• Carga mental. • Responsabilidades del cargo. • Demandas emocionales.
6	Condiciones del medio ambiente de trabajo	Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo	Ruido, iluminación, temperatura, ventilación, diseño de puesto o lugar de trabajo. Condiciones de saneamiento relacionadas con el orden, aseo y seguridad industrial.
7	Jornada laboral	Da cuenta de la duración del número de horas laboradas por el docente dentro y fuera de la institución	Existencia de pausas activas durante las jornadas diferentes al tiempo para la comida, duración y frecuencia de los descansos semanales.

8	Estrés laboral	Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.	• Ansiedad, depresión, alienación, apatía • Enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales • Dolor de espalda y los trastornos músculo esqueléticos. • Hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo. • La percepción del estado de salud. • El absentismo laboral por motivos de salud. • Burnout
---	----------------	---	---

Anexo E. Guía de preguntas orientadoras

Categoría	Preguntas generadoras
Gestión Organizacional	• ¿Cómo percibe usted el estilo de mando que se da en la institución educativa? • ¿Cree usted que las directivas y sus superiores tienen en cuenta su opinión para la toma de decisiones? • ¿Cómo le parecen las estrategias administrativas utilizadas por la institución educativa? y ¿de qué forma le afectan a usted? • Considera usted que este componente, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?
Características de la organización del trabajo	• ¿Qué características tiene la realización de su labor? • ¿Qué cualidades personales debe tener usted para realizar su labor? • ¿Cree usted que el tiempo disponible es el necesario para realizar su labor? • Considera usted que este componente, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?
Características del grupo social de trabajo	• ¿Cómo le parecen las relaciones interpersonales que se dan en la institución educativa? • ¿Cómo describiría la calidad de las interacciones que tiene con sus compañeros de trabajo? • ¿Cómo percibe el trabajo en equipo desarrollado por los docentes de la institución? • Considera usted que este componente, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?
Interfase persona - tarea	• ¿Considera que sus conocimientos y habilidades son adecuadas para la labor que desempeña? • ¿Considera que tiene autonomía en la realización de su trabajo? • ¿Cree que los directivos de la institución reconocen su buena labor? • Considera usted que este componente, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?
Condiciones de la tarea	• ¿Qué entiende por condiciones de la tarea? • ¿Podría describir las condiciones que podrían considerarse adversas para su bienestar? • ¿Considera que las condiciones de la tarea son adecuadas para su adecuado cumplimiento? • Considera usted que este componente, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?
Condiciones del medio ambiente de trabajo	• ¿Qué entienden por medio ambiente físico de trabajo? • ¿Cómo perciben las condiciones físicas (iluminación, ruido, temperatura, ventilación) de su lugar de trabajo? • ¿Qué efectos generan sobre su bienestar las condiciones físicas presentes en la institución educativa? • ¿Cree usted que el estar vinculado a la institución educativa le ha otorgado beneficios educativos, recreativos? • ¿De qué forma su vinculación a la institución educativa ha afectado el cumplimiento de metas existentes en su proyecto de vida? • Considera usted que este componente, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?
Jornada laboral	• ¿Considera que su jornada laboral es adecuada para el cumplimiento de sus tareas? • ¿Cree que durante su jornada de trabajo cuenta los con lapsos de descanso adecuados? • Considera usted que este componente, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?
Estrés laboral	• ¿Qué entiende por estrés laboral? • ¿Considera que las demandas de su labor son excesivas o amenazantes para su bienestar e integridad? • ¿Considera que su labor exige un alto nivel de implicación personal? • ¿Cómo percibe usted que se encuentra en alto grado de estrés laboral?

Anexo F. 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, se tratará de un estudio académico en el que no se realizarán experimentos, y se titula: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PALMIRA EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019, la cual consistirá en la aplicación de un cuestionario para averiguar factores de riesgo psicosocial que producen estrés a docentes que trabajan en una Institución Educativa del Sector Público del Municipio de Palmira.

Propósito

Este estudio busca analizar y determinar cómo los factores de riesgos psicosociales del trabajo están relacionados con el estrés laboral en una institución educativa de la ciudad de Palmira , teniendo a favor que existe interés por parte de las directivas en conocer el estado a nivel psicosocial de sus docentes y determinar si las condiciones psicosociales actuales están promoviendo o aminorando el estrés laboral en sus docentes, considerando importante generar estrategias para la prevención continúa .

Pasos

El estudio al cual lo estamos invitando a participar tendrá los siguientes pasos:

1. Para esta investigación se espera que participen 80 docentes (35 de primaria y 45 de bachillerato) de la Institución educativa, en el diligenciamiento del instrumento cuantitativo ISTAS 21, con el que se pretende conocer de forma general las condiciones psicosociales de los trabajadores. El diligenciamiento de este le tomará alrededor de 45 minutos de su tiempo.

2. Para el análisis cualitativo de la información, se aplicará la técnica de grupos focales a 12 personas del personal docente respectivamente, 6 que pertenezcan al estatuto 2277 de 1979 y 6 que pertenezcan al estatuto 1278 de 2002. Los 2 equipos de colaboradores que participarán en los grupos focales, se reunirán en 5 sesiones donde se abordarán las dimensiones psicosociales incluidas en el Método CoPsoQistas21. Cada sesión tendrá una duración aproximada de 1 hora y se realizará 1 reunión semanal por 5 semanas, las cuales serán audiograbadas en medios magnetofónicos, bajo total confidencialidad y con la única finalidad que la investigadora pueda transcribir después las ideas que se hayan expresado.

CONFIDENCIALIDAD Toda la información consignada en el cuestionario será analizada por la investigadora, sujeta al mantenimiento del secreto profesional, estricta confidencialidad y reserva y utilizada exclusivamente para fines de investigación. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada los resultados se presentarán

en un contexto general. La información tanto del cuestionario como de entrevistas, serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. De ninguna manera su participación en este estudio afectará su estabilidad laboral. Se garantiza la destrucción y el borrado de los archivos o memorias en que se recopile la información gravada en audio después de ser transcritas y analizadas.

Una copia de este documento de consentimiento le será entregada, y puede pedir información sobre los resultados del estudio cuando éste haya finalizado. Al término de la investigación, los resultados se socializarán con usted y los participantes de la misma y si lo autoriza podrían usarse los datos obtenidos para la realización de investigaciones posteriores previa aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Valle, bajo iguales condiciones de confidencialidad y adquiriendo el derecho a recibir informes si así lo requiere.

Si usted tiene alguna duda o experimenta algún problema o inconveniente que considere relacionado con el estudio, por favor contacte con la investigadora MÓNICA ADRIANA TASCÓN LOPEZ al celular 3155551344, con el director de la investigación, el Ps. Mg. en Salud Ocupacional Hernán Gómez Usma al celular 315 577 56 52 o al Comité de Ética de la Universidad del Valle al teléfono 5185677.

Declaración del participante Se explicó claramente en qué consiste el estudio, el participante pudo hacer preguntas y le fueron aclaradas por el investigador principal por lo cual participa voluntariamente. Puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso le perjudique en alguna forma. Si alguna(s) de las preguntas durante la entrevista le parece(n) incómoda(s), tiene el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderla(s). Su responsabilidad como participante de la investigación será brindar información veraz sobre los cuestionamientos planteados durante la misma. No habrá riesgo alguno para Usted y los beneficios que se den serán institucionales, pudiendo generar mejoras significativas en el ambiente de trabajo institucional. El participante no obtendrá ningún beneficio directo por su participación en el estudio. Ni recibirá compensación de tipo económico. No requerirá gastos económicos ni materiales, solo invertirá parte de su valioso tiempo. Si bajo estas condiciones acepta participar de manera voluntaria en esta investigación, los investigadores agradecen su colaboración.

En constancia de ello firman:

FIRMA DEL PARTICIPANTE CC. FIRMA DE LA INVESTIGADORA CC.

FIRMA TESTIGO

FIRMA TESTIGO

Anexo G. Cronograma

ACTIVIDADES	MESES													
	Enero 2019	Febrero 2019	Marzo 2019	Abril 2019	Mayo 2019	Junio 2019	Julio 2019	Agosto 2019	Septiembre 2019	Octubre 2019	Noviembre 2018	Diciembre 2019	Enero 2020	Febrero 2020
Preparación del trabajo de investigación	X	X	X											
Revisión del proyecto ante las autoridades académicas (Pares académicos)				X										
Revisión del proyecto de Investigación por el Comité de Ética Humana y Animal de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle									X					
Contactos institucionales y presentación en terreno del proyecto					X	X								
Socialización y presentación del proyecto a los docentes							X	X						
Recolección de datos										X	X			
Análisis de datos conclusiones y recomendaciones												X		
Socialización de resultados													X	
Sustentación del Informe Final														X