



**UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**

**Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral  
en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de  
Caucasia Antioquia para el año 2018**

**Autores**

**Andrea Carolina Cali Torres**

**Carlos Darío Pantoja Caicedo**

**Universidad de Antioquia**

**Facultad Nacional de Salud Pública**

**Medellín, Colombia**

**2020**



**Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018**

**Autores:**

**Andrea Carolina Cali Torres**

**Carlos Darío Pantoja Caicedo**

**Trabajo de grado para optar al título de  
Profesional en Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de  
Salud.**

**Asesor:**

**Germán Fernando Vieco**

**Universidad de Antioquia  
Facultad Nacional de Salud Pública  
“Héctor Abad Gómez”  
Medellín, Colombia**

**2020**

## *Dedicatoria*

*Primero doy gracias al todo poderoso por ser mi guía y darme la fortaleza necesaria para finalizar con éxito mi pregrado. A mis padres Yoni Pantoja y Liliana Caicedo por su apoyo incondicional, a mi familia y amigos por todas sus oraciones, consejos y acompañamiento constante desde el inicio hasta el final de mi carrera.*

*Muchas Gracias...*

*Carlos Pantoja*

*A Dios por ser mi sustento, a mis padres Elkin y Edith y a mis hermanas Dayana y Saray por su apoyo incondicional, y a mis amigos por su compañía, a todos ellos sólo puedo decirles:*

*Gracias totales.*

*Andrea Cali*

## Tabla de contenido

Resumen.....	11
Introducción.....	12
1. Planteamiento del Problema.....	14
2. Justificación.....	17
3. Objetivos.....	18
3.1.    Objetivos General.....	18
3.2.    Objetivos Específicos.....	18
4. Marcos del trabajo.....	19
4.1.    Marco teórico.....	19
4.1.1 Riesgo psicosocial laboral.....	19
4.1.2 Estrés laboral.....	21
4.1.3 Factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés laboral en docentes. .....	22
4.1.4 Modelos teóricos de los instrumentos utilizados para la identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y estrés laboral.....	24
4.2 Marco referencial.....	30
4.2.1 Referentes internacionales.....	31
4.2.2 Referentes Nacionales.....	32
4.2.    Marco normativo.....	34
4.3.1 Ley 9 de 1979.....	34
4.3.3 Resolución 2400 de 1979.....	34
4.3.4 Decreto 614 de 1984.....	34
4.3.5 Resolución 1016 de 1989.....	35
4.3.6 Ley 100 de 1993.....	35
4.3.7 Decreto ley 1295 de 1994.....	35
4.3.8 Resolución 2646 de 2008.....	35
4.3.9 Ley 1562 del 2012.....	35
4.3.10 Decreto 1655 de 2015.....	36
4.3.    Marco contextual.....	36
5. Metodología.....	40

5.1 Metodología .....	40
5.1.1 Tipo de investigación. ....	40
5.1.2 Área de estudio.....	40
5.1.3 Población. ....	40
5.1.4 Muestreo y muestra. ....	40
5.1.5 Criterios de inclusión y exclusión.....	40
5.2 Instrumentos aplicados para la recolección de la información.....	40
5.2.1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.....	41
5.2.2 Ficha de datos generales.....	41
5.2.3 Cuestionario para la evaluación del estrés. ....	41
5.3 Aplicación de los cuestionarios .....	41
5.3.1 Solicitud de avales institucionales.....	41
5.3.2 Socialización.....	42
5.3.3 Aplicación. ....	42
5.3.4 Verificación. ....	42
5.4 Análisis de la información .....	42
5.4.1 Estadísticos de fiabilidad. ....	43
6. Resultados.....	44
6.1 Características sociodemográficas .....	44
6.2 Características laborales.....	45
6.3 Riesgo psicosocial intralaboral por dominios .....	46
6.4 Riesgo psicosocial intralaboral por dimensiones.....	47
6.4.1 Dimensiones con alta frecuencia de docentes en niveles de riesgo alto y muy alto. ....	47
6.4.2 Dimensiones con alta frecuencia de docentes en niveles de riesgo bajo. ....	48
6.5 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral .....	49
6.6 Síntomas reveladores de la presencia de estrés .....	50
6.7 Nivel de estrés .....	52
6.8 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés por variables sociodemográficas y ocupacionales.....	52
6.9 Correlaciones entre las dimensiones intralaborales (factores psicosociales intralaborales) y estrés.....	53
7. Discusión .....	58

8. Conclusiones .....	61
9. Consideraciones éticas.....	62
10. Referencias .....	63
11. Anexos.....	67

## Lista de tablas

Tabla 1. Conceptualización de los dominios intralaborales.....	25
Tabla 2. Condiciones intralaborales del modelo de análisis de los factores psicosociales.....	26
Tabla 3. Interpretación por cada nivel de riesgo psicosocial. ....	27
Tabla 4. Síntomas de estrés según categorías. ....	28
Tabla 5. Interpretación por cada nivel de estrés.....	29
Tabla 6. Variables sociodemográficas y ocupacionales de la ficha de datos generales. ....	30
Tabla 7. Instituciones Educativas Urbanas Oficiales del municipio de Caucasia. ....	37
Tabla 8. Alfa de Cronbach cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. ....	43
Tabla 9. Alfa de Cronbach cuestionario de estrés.....	43
Tabla 10. Variables sociodemográficas de los docentes participantes. ....	44
Tabla 11. Variables ocupacionales en docentes participantes.....	45
Tabla 12. Frecuencia de docentes por nivel de riesgo psicosocial intralaboral por dominios intralaborales. ....	47
Tabla 13. Frecuencia de docentes por nivel de riesgo psicosocial intralaboral por las dimensiones. ....	48
Tabla 14. Frecuencia de docentes por escala de respuesta en los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés. ....	50
Tabla 15. Frecuencia de docentes en nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés.....	53
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre dimensiones y estrés. ....	54
Tabla 17. Descripción de los posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral en los docentes del municipio de Caucasia. ....	55

## Lista de figuras

Figura 1. Modelo conceptual sobre los factores psicosociales.....	20
Figura 2. Registro de temperaturas por meses en el municipio de Caucasia ..	36
Figura 3. Mapa con ubicación de las instituciones educativas del municipio ...	39
Figura 4. Porcentaje de docentes por nivel de riesgo psicosocial intralaboral.	50
Figura 5. Proporción de docentes por nivel de estrés .....	52



## Lista de anexos

11.1 Consentimiento informado.....	67
11.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A .....	69
11.3 Cuestionario ficha de datos generales .....	79
11.4 Cuestionario estrés .....	82
11.5 Aval municipal .....	84
11.6 Circular Municipal.....	85

## Glosario

**Condiciones de trabajo:** Aspectos intralaborales, individuales y extralaborales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios o conocimientos.

**Condiciones extralaborales:** comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda.

**Condiciones individuales:** Aluden a aspectos sociodemográficos, afectivos, de salud, competencias desarrolladas en la actividad laboral y en el ámbito extralaboral, y las expectativas que esto demanda que se traduce en características de personalidad y estilos de afrontamiento.

**Condiciones intralaborales:** Aspectos enmarcados en las categorías de gestión organizacional, organización del trabajo, grupo social de trabajo, carga física, medio ambiente, configuración de la tarea y jornada de trabajo.

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo.

**Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos, o signos, ya sea de forma aislada o formando parte de un diagnóstico o cuadro clínico.

**Enfermedad:** Alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a una causa interna o externa.

**Estrés laboral:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

**Estresor:** estímulo, condición o situación que generan estrés.

**Factor de riesgo psicosocial intralaboral:** características del trabajo y de su organización que influyen negativamente en la salud y bienestar del trabajador y en la organización donde éste labora.

**Trastorno:** señales del estado de anormalidad y de alteración de la salud en el que se encuentra una persona.

**Riesgo Psicosocial intralaboral:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño producto de las deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo.

## Resumen

**Objetivo.** Identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral en los docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucaasia en el año 2018.

**Metodología.** Estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional, realizado en 215 docentes del municipio de Caucaasia. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social fueron los instrumentos utilizados para recopilar la información.

**Resultados.** El 48,9% de los docentes obtuvieron nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral y el 59,1% presentaron un nivel alto de estrés. El dominio y la dimensión con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto fueron demandas del trabajo, y demandas ambientales y de esfuerzo físico. Los síntomas reveladores de las reacciones de estrés que se presentaron con mayor frecuencia fueron: dolores en el cuello, tensión muscular, y los problemas gastrointestinales. El dominio y la dimensión con mayor coeficiente de correlación fueron demandas del trabajo ( $\rho = 0,416$   $p < 0,01$ ) e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral ( $\rho = 0,445$   $p < 0,01$ ).

**Discusiones y conclusiones:** Se identificó un nivel de riesgo psicosocial intralaboral y estrés alto, lo que confirma que la labor docente en el municipio de Caucaasia tiene altas exigencias dentro del entorno laboral.

**Palabras claves:** Riesgo psicosocial, Riesgo psicosocial intralaboral, Estrés laboral, Docentes.

## Introducción

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1) los factores de riesgo psicosocial intralaboral son situaciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores. Dentro de las muchas exigencias que tiene la labor docente, no sólo está la adquisición de conocimientos y estrategias de enseñanza que respondan a las exigencias del contexto local y global para formar a los estudiantes en múltiples aspectos, también existen otras relacionadas con las condiciones internas del trabajo, la organización y las condiciones de la tarea, las cuales al convertirse en fuentes de riesgo psicosocial potencian la aparición de estrés laboral que puede afectar la salud física, mental y social de los docentes.

Las anteriores condiciones reciben el nombre de factores de riesgo psicosocial intralaboral y tal como lo menciona la OIT (2) estos factores surgen por las interacciones entre el ambiente laboral, las condiciones de trabajo y el contenido del mismo, las necesidades, la cultura del trabajador y las situaciones personales. Estas condiciones pueden originar en los docentes reacciones de estrés que se presentan como síntomas o malestares y surgen cuando hay un desequilibrio entre las altas exigencias, los recursos personales y del entorno percibidos por los docentes como insuficientes para responder a tales exigencias.

El Ministerio de la Protección Social (3) hace énfasis en que las reacciones de estrés y las patologías derivadas del estrés responden a una sinergia entre los factores o condiciones intralaborales, extralaborales e individuales y resalta que si se quiere hacer una evaluación completa del riesgo psicosocial se deben identificar todos los factores mencionados anteriormente, para así realizar la intervención, prevención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Según lo anterior la presente investigación no es una evaluación de los factores de riesgo psicosocial y tampoco tiene como finalidad el desarrollo de una estrategia de intervención, prevención o monitoreo de estos factores de riesgo. El objetivo de esta investigación es identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general a través del nivel de riesgo de cada una de las condiciones intralaborales, así mismo, identificar el nivel de estrés determinado por la ocurrencia de síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés y caracterizar algunos factores individuales: sociodemográficos y ocupacionales, dejando a un lado otros factores como las características de personalidad, estilos de afrontamiento y las condiciones de salud, junto con los extralaborales.

Lo que se pretendió en ésta investigación fue presentar las condiciones intralaborales, su nivel de riesgo, así como las respuestas de estrés identificadas en los docentes participantes y establecer a través de cruces de variables la estimación de un coeficiente de correlación para identificar posibles asociaciones entre los factores psicosociales intralaborales y el efecto denominado estrés para determinar cuáles de ellos tienen mayor probabilidad de ser factores de riesgo psicosocial intralaboral, con el fin de brindarles a las instituciones educativas y a la secretaria de educación del municipio de Caucaasia un panorama que muestre las características propias del trabajo y la organización que pueden ocasionar daños a la salud física y mental de los educadores.

## 1. Planteamiento del Problema

La alta incidencia de enfermedades y accidentes laborales ponen en manifiesto que el trabajo tiene condiciones que representan un riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores. Este tipo de condiciones reciben el nombre de factores de riesgo, los cuales pueden ser de tipo: químico, físico, biológico, ergonómico, y psicosocial, entre otros. Alrededor del mundo se ha demostrado a través de cientos de estudios que la interacción entre las condiciones intralaborales, individuales y extralaborales, llamadas factores psicosociales, puede convertirse en factor o fuente de riesgo potenciando efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores.

Los factores psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, 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” (3). Cuando dicha influencia es positiva, los aspectos reciben el nombre de factores protectores y cuando es negativa, se llaman factores de riesgo.

La interrelación de múltiples aspectos hace que tanto la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral como sus efectos se torne un trabajo arduo y complejo, puesto que las respuestas que el trabajador tiene ante dichos factores se permea por la experiencia personal y la manera como éstos perciben su entorno. Pese a lo anterior, en todo el mundo se han realizado estudios en los que se ha demostrado que la exposición a los factores de riesgo psicosocial, en especial a los intralaborales, tiene efectos tanto en la salud de los trabajadores como en las organizaciones donde éstos laboran. Según Vargas (4) el estrés laboral fue uno de los primeros fenómenos estudiados como efecto en la salud producto de la exposición a factores de riesgo psicosocial, y se ha considerado a los factores intralaborales como los principales estresores.

En la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en Colombia, se evidenció que los factores de riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar de exposición, seguido de los de tipo ergonómico. Además, se observó el incremento del 43%, entre el 2009 y el 2012 del reconocimiento de los trastornos mentales de origen laboral, principalmente, los eventos como ansiedad y depresión. Con respecto al estrés laboral, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés (5).

Tanto el Informe del Observatorio Europeo de Riesgos (6) como la encuesta realizada por la OIT (7) a 324 expertos sobre el estrés laboral, muestran que el sector educación es uno de los más afectados por la exposición a los factores de riesgo psicosocial y que el estrés relacionado con el trabajo afecta en mayor medida a los docentes y trabajadores del sector salud.

Ser docente en la actualidad representa un importante reto que responde a exigencias normativas, metodológicas y técnicas propias del proceso de enseñanza. El cumplimiento de las exigencias emergentes se entrelaza con las condiciones propias atribuibles a la labor docente, estas condiciones según Toro et al. (8) son llamadas factores intralaborales, los cuales mediante una interacción con las condiciones individuales y extralaborales pueden convertirse en fuente de riesgo psicosocial y alterar la salud física y mental de los docentes.

Según los modelos teóricos de Karasek y Theorell (9), Siegrist (10), Villalobos (11) y Toro et al (8), cuando los educadores perciben que no cuentan con los suficientes recursos personales, profesionales y organizacionales para enfrentar una determinada situación en su entorno de trabajo, se produce en ellos una respuesta de estrés laboral, la cual se hace evidente a través de síntomas: fisiológicos, psicoemocionales, de comportamiento social, intelectuales y laborales, los cuales reciben el nombre de síntomas reveladores de las respuestas de estrés. El riesgo psicosocial se resume en que la activación constante y prolongada de las respuestas de estrés puede ocasionar daños y lesiones, y/o desencadenar determinados trastornos y patologías.

En el decreto 1655 del año 2015, el Ministerio de la Protección Social de Colombia (12) determinó que la depresión mayor (episodio único), Síndrome de Burnout o estrés crónico, trastorno de estrés post traumático, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de adaptación, infarto de miocardio, cardiopatías isquémicas del corazón, enfermedad cerebro vascular, hipertensión arterial esencial o primaria, desordenes gastrointestinales funcionales: Síndrome de intestino irritable y úlcera péptica, hacen parte de las principales enfermedades laborales de los docentes colombianos y se reconoció a los factores de riesgo psicosocial como agentes de riesgo laboral para estas enfermedades.

Según la Federación Colombiana de Educadores (FECODE) (13) se ha identificado que las condiciones intralaborales que generan estrés laboral y riesgo psicosocial en los docentes de Colombia están relacionadas con la sobrecarga de trabajo, alto número de alumnos en cada aula, inseguridad dentro los planteles educativos, relaciones interpersonales deficientes, falta de motivación y baja remuneración, que no corresponde con la responsabilidad de los educadores y éstas condiciones son más propensas a desarrollarse en las instituciones educativas públicas, puesto que a diferencia de los centros educativos privados, estas cuentan con menores recursos y una mayor demanda de los servicios educativos.

A sí mismo se ha determinado que “el nivel de riesgo psicosocial intralaboral es más alto en aquellos trabajos que se desarrollan en contextos de pobreza, violencia, y desigualdad” (14). Por lo que es probable que los docentes del municipio de Cauca obtengan un nivel más alto de riesgo psicosocial intralaboral y de estrés laboral que aquellos docentes que desempeñan sus labores en las ciudades capitales, debido a que su actividad laboral la desarrollan en un municipio donde existen diversas problemáticas como las brechas entre la población rural y urbana, la violencia, el narcotráfico, las insuficientes relaciones familiares, un marcado desinterés de los padres por sus hijos, la apatía por parte

de los estudiantes por su formación académica y los deficientes espacios para el aprendizaje.

Todo lo anterior lleva a la pregunta: ¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral en los docentes de los colegios oficiales urbanos del municipio de Caucasia?



## 2. Justificación

El riesgo psicosocial intralaboral y el estrés laboral se constituyen en la actualidad en un problema en salud pública del campo de la seguridad y salud en el trabajo. Este problema se hace más sensible en ciertos grupos ocupacionales, entre ellos, los docentes. Además, se ha evidenciado en diferentes estudios que las condiciones adversas del trabajo y el estrés laboral son dos factores que influyen como unas de las principales causas de enfermedades profesionales.

La problemática generada por los factores de riesgo psicosocial intralaboral se hace cada vez mayor en la población docente y sus efectos se evidencian en la disminución de la calidad de vida y en las condiciones de salud de éstos; en la calidad del sistema educativo, impidiendo que las instituciones educativas alcancen sus metas organizacionales; y en los costos para el sistema de salud al atender los trastornos y las patologías causadas por la constante exposición a los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la activación continua de las respuestas de estrés.

Es así como la estimación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral, junto con la identificación de los posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral y los síntomas reveladores de respuestas de estrés en un grupo ocupacional sensible y en un territorio en dónde aún no se han hecho éste tipo de estudios, permite que las instituciones educativas y la secretaría de educación del municipio agreguen en sus agendas y dentro de sus prioridades la evaluación del riesgo psicosocial, para así crear estrategias que permitan proteger la salud de las condiciones laborales, extralaborales e individuales adversas y garantizar el bienestar de los docentes del municipio de Caucasia.

Es pues la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral el primer paso que contribuye a la evaluación, prevención e intervención de los factores psicosociales lo que en un futuro según Garrido et al. (15) contribuirá al aumento del bienestar y el desarrollo integral del trabajador y generará satisfacción laboral, requerida por los docentes en su entorno de trabajo y como plantea Cabrejo(16), también influirá en la seguridad laboral, la mejora del desempeño, la productividad, trayendo beneficios a las instituciones educativas, evitando el ausentismo, los accidentes laborales y el desarrollo de patologías; fomentando así en el municipio de Caucasia una población de docentes saludables y satisfechos con su labor.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivos General**

Identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral en los docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucasia en el año 2018.

#### **3.2. Objetivos Específicos.**

- Caracterizar las condiciones sociolaborales de los docentes.
- Estimar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral por dominios y dimensiones para así determinar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general en la labor docente.
- Identificar los factores psicosociales intralaborales con amplia probabilidad de asociarse a las respuestas de estrés.
- Determinar el nivel de estrés en la población estudiada a través de la frecuencia de aparición de los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés.
- Estimar la correlación existente entre los puntajes del riesgo psicosocial intralaboral por dimensiones con el puntaje de estrés obtenido por los docentes.

## 4. Marcos del trabajo

### 4.1. Marco teórico

#### 4.1.1 Riesgo psicosocial laboral.

La OIT (17) advierte que cada año mueren millones de personas a causa de enfermedades y accidentes de trabajo, la incidencia de enfermedades relacionadas con el trabajo y accidentes laborales va en aumento, lo que llevó a establecer un principio de protección de las enfermedades y accidentes laborales.

El anterior principio se relaciona con lo dicho por Benavides (18) citado por Moreno (19) acerca de lo paradójica que puede llegar a ser la actividad laboral; el trabajo permite el desarrollo profesional y personal, y también puede generar un daño a la salud física y mental del trabajador.

Esto adquiere sentido al entender que el trabajo no es una actividad aislada y estática, por el contrario, es una interacción dinámica de aspectos sociales, legales, económicos, ambientales, organizativos y culturales que configuran condiciones intralaborales, extralaborales e individuales y cuando estas condiciones son potenciales de producir daño, se les llama factores de riesgo. En el contexto laboral se puede encontrar una amplia clasificación de factores de riesgo, como categorías principales se tienen los riesgos ergonómicos, físicos, químicos, biológicos y psicosociales, entre otros.

En particular, los factores de riesgo psicosocial han tenido una importante relevancia en el estudio y evaluación de las condiciones laborales de varios sectores ocupacionales, debido al profuso desarrollo de investigaciones que muestran asociación entre la exposición a estos factores y alteraciones en la salud física y mental de los trabajadores.

El Ministerio de trabajo e inmigración de España especifica que:

El desarrollo conceptual de los factores de riesgo psicosocial se da en la medida que se establecen las diferencias en los siguientes términos: factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial. El primer término hace referencia a las condiciones presentes en cualquier organización y a ellas los trabajadores pueden responder positiva o negativamente. Cuando la respuesta es negativa se habla de factores de riesgo psicosocial como condiciones disfuncionales que generan una carga en el trabajador, dándose en éste respuestas de estrés. Y el riesgo psicosocial hace referencia a la probabilidad de producir daños a la salud física y mental, el cual está asociados a los factores de riesgo psicosocial, porque estos se constituyen en fuentes de riesgo junto con otros elementos que responden a realidades particulares y condiciones individuales del trabajador y a características extralaborales (20).

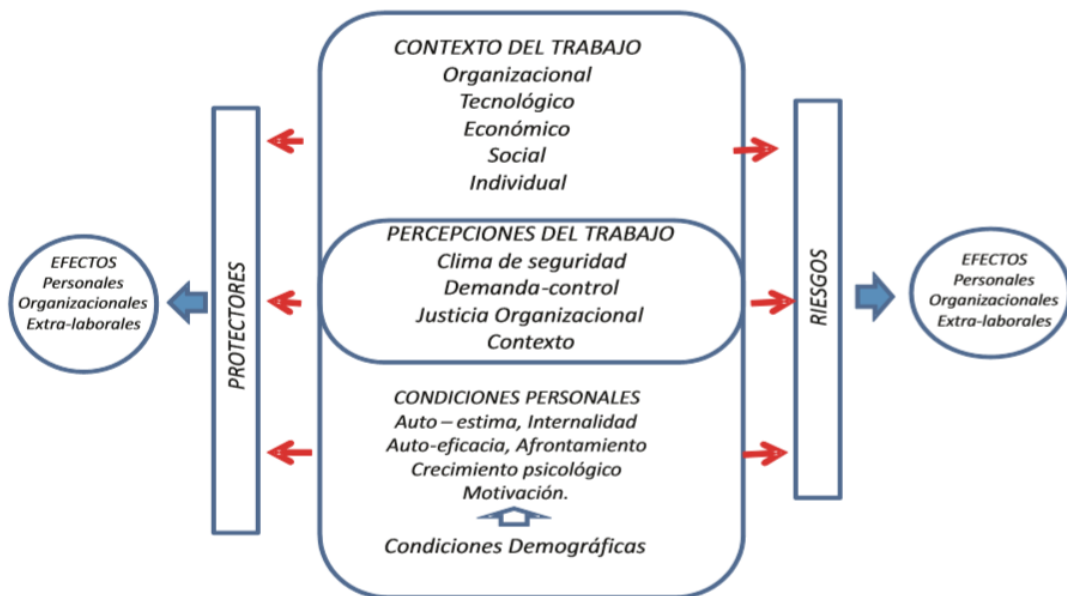
En Colombia, en la resolución 2646 de 2008 se definió a los factores psicosociales como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la

organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (3).

La OIT definió a los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (7).

Es importante precisar que no existe una única definición de los factores de riesgo psicosocial, Sin embargo, Según Ortiz (21) en todas las definiciones se puede evidenciar la existencia de referentes que nos permiten decir que un factor de riesgo psicosocial es un estímulo medioambiental en las organizaciones que, dependiendo de su presencia, intensidad y frecuencia, puede afectar la salud física y psicológica de los trabajadores.

Toro et al. (8) establecieron un modelo conceptual sobre los factores psicosociales, diferenciando este término de los factores de riesgo y los factores protectores. Determinando que los factores psicosociales intralaborales son un conjunto de condiciones organizacionales, personales y características individuales, y cada una de las condiciones contiene factores psicosociales que provocan efectos en las personas, en las organizaciones y en lo extralaboral; si los efectos son negativos se les denomina factores de riesgo y si son positivos factores protectores.



**Figura 1. Modelo conceptual sobre los factores psicosociales\***

\*Tomado de Toro, F., Londoño, E., Sanín, A., & Valencia, M. Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

Según lo planteado por Vieco y Abello (22) la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud no es tan fácil de apreciar como la que existe en los demás factores, puesto que los efectos sobre la salud de la organización y la configuración del trabajo son el resultado de la interrelación entre las condiciones individuales y externas al ambiente laboral, y la percepción y experiencia del trabajador, lo que dificulta la valoración de los efectos en la salud física y mental debido a la multiplicidad de condiciones que interactúan para que se genere riesgo psicosocial.

Se puede decir que, a diferencia de los demás riesgos presentes en el ámbito laboral, el riesgo psicosocial no se desarrolla únicamente como producto de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, sino que, las condiciones individuales y extralaborales del trabajador determinarán el grado de afectación en la salud y bienestar de aquellos expuestos.

Esta es la base para abordar el riesgo psicosocial intralaboral: No está determinado únicamente por la exposición a los factores de riesgo propios de las condiciones intralaborales, sino que está modulado por las condiciones extralaborales e individuales que configuran el quehacer y el diario vivir de los trabajadores en múltiples ámbitos y circunstancias.

Según el Ministerio de la Protección Social (3) los efectos que tiene la exposición a los factores de riesgo psicosocial se pueden dividir en la salud de los trabajadores y sobre el trabajo. El primer efecto abarca las condiciones de salud en los sistemas (osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico). El efecto sobre el trabajo es la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional; y el efecto sobre el trabajo está determinado por la ocurrencia de accidentes de trabajo, ausentismo, rotación de personal y rendimiento laboral.

#### **4.1.2 Estrés laboral.**

La OIT (7) resalta que uno de los efectos principales de la exposición a los factores de riesgo psicosocial es el estrés laboral, el cual se origina producto de la interacción entre las condiciones de trabajo, las condiciones individuales y extralaborales, si en dicha interacción el trabajador percibe que no cuenta con los recursos suficientes para responder a exigencias en su trabajo, surgirá una respuesta de estrés y con ella una manifestación de síntomas fisiológicos, psicoemocionales, comportamentales, intelectuales y laborales, y si esos síntomas son recurrentes existe un riesgo alto de desarrollar trastornos y enfermedades mentales y/o físicas, por eso la OIT aclara que el estrés no es una enfermedad sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional.

Según la OMS (23) “El estrés surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, como consecuencia de esto la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés.”

Cuando se habla de estrés resulta muy complejo dejar a un lado la subjetividad pues es el individuo mismo quien percibe que no puede hacer frente a una

determinada situación adversa y su organismo reacciona ante esa imposibilidad sentida desarrollando síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales, a los cuales se les denomina respuestas de estrés, por eso se constituyen en síntomas reveladores de la presencia de estrés.

Según el Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España (24) las respuestas de estrés son una alerta física y mental, que prepara a todo el organismo para una acción potencialmente necesaria, ésta alerta es positiva en la medida que le permite al individuo reaccionar frente a una situación. Lo negativo es cuando se activan prolongadamente éstas respuestas y la persona siente constantemente éstos síntomas, lo que puede tener consecuencias físicas y psicológicas evidenciadas en la aparición de determinados trastornos y enfermedades: gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos y musculares.

Entre los trastornos psicológicos se tiene: los del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación, trastornos de la personalidad, y trastornos esquizofrénicos. Y precisa que los efectos negativos citados anteriormente, no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Por tanto, entre las consecuencias del estrés para las organizaciones estarían: elevado absentismo, rotación elevada de los puestos de trabajo, dificultades de relación y mediocre calidad de productos y servicios (24).

#### **4.1.3 Factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés laboral en docentes.**

Múnera y Cardona (25) afirman que el sector educativo es uno de los más expuestos a los factores de riesgo psicosocial. Las nuevas tecnologías, la cantidad de alumnos, la diversidad de personalidades presentes en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y las exigencias curriculares, entre otros aspectos, contribuyen a que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud física y mental si perciben que no cuentan con lo necesario para responder a dichas exigencias.

De acuerdo con el análisis de factores de riesgo psicosocial intralaboral realizado por FECODE (13), la salud de los docentes relacionada con su trabajo debe ser abordado desde cuatro aspectos: la gestión organizacional, las características de la organización, las características del grupo social y las condiciones de la tarea. El primer aspecto está estructurado por tres factores: función directiva, el proceso de formación desarrollado por los docentes y el acompañamiento de los padres de familia.

Factores que deben conservar un equilibrio entre sí para que los docentes no asuman cargas que no corresponden a su ejercicio profesional, ya que muchas veces los maestros a parte del cumplimiento de sus funciones como formadores,

deben hacerse cargo de problemáticas personales de los alumnos y padres de familia, exponiéndose a situaciones emocionalmente devastadoras, lo que produce que el docente se sienta obligado a desarrollar habilidades diferentes a las de su perfil profesional, por ejemplo, muchas veces asumen el papel de mediadores, orientadores, y psicólogos, esto conllevará a un riesgo cuando el docente perciba que no tiene las habilidades que le está exigiendo esa determinada circunstancia y se vea así mismo como un profesional incapaz de resolver un problema.

No en vano el Ministerio de Educación Nacional plantea que “el maestro contemporáneo se enfrenta a retos que le impone su disciplina, y a otros que le demanda la sociedad. Hoy en día, requiere de competencias diferentes para solucionar con creatividad los primeros, y participar así en la solución de los segundos” (26).

Continuando con el análisis realizado por FECODE (13), también se deben abordar las características de la organización del trabajo porque determinadas condiciones desfavorables como la subvaloración de la profesión respecto a otras profesiones, los sueldos bajos, la inestabilidad laboral, y pocas posibilidades de desarrollo, condiciones que actualmente viven los docentes de nuestro país, aumentan la exposición al riesgo psicosocial intralaboral y la generación de sintomatologías de estrés laboral en los maestros.

El tercer aspecto se relaciona con la capacidad de adaptarse a las condiciones propias de la institución en la cual el docente desempeña su labor y a la relación que éste tiene con sus compañeros docentes, directivos, padres de familia y alumnos. Mientras más armoniosas sean las relaciones con los de su entorno, los docentes sentirán más satisfacción laboral (13).

El cuarto aspecto hace referencia a la disponibilidad de adecuadas herramientas de enseñanza y aprendizaje, la atención recibida por parte de los estudiantes en el aula, los saberes previos y muchas otras dificultades que debe asumir el docente diariamente teniendo en cuenta que los recursos con los que cuentan las instituciones educativas, sobre todo las oficiales, son limitados (13).

Todas las condiciones anteriores se convierten en factores de riesgo psicosocial intralaboral que pueden alterar la salud, impidiendo en los docentes desempeñar sus funciones con éxito, pero es importante resaltar nuevamente que, la sola exposición a éstos factores no es suficiente para que se presente el riesgo psicosocial, como se planteó anteriormente, las percepciones, experiencias, condiciones individuales y extralaborales de los docentes modularán el riesgo y determinarán en qué medida estas condiciones afectan su salud y desempeño laboral.

Sin embargo, en el decreto 1655 de 2015, en el cual se expone la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, se estableció a los factores de riesgo psicosocial laboral como agentes de riesgo laboral para depresión mayor episodio único, Síndrome de Burnout (estrés crónico), Trastorno de estrés post traumático, Trastorno de ansiedad generalizada, Trastorno adaptación, Infarto de miocardio, cardiopatías

isquémicas del corazón, enfermedad cerebro vascular, hipertensión arterial esencial o primaria, Desordenes gastrointestinales funcionales: Síndrome de intestino irritable y úlcera péptica(12).

#### **4.1.4 Modelos teóricos de los instrumentos utilizados para la identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y estrés laboral.**

En el caso de Colombia para dar respuesta a las exigencias hechas en la resolución 2646 del año 2008 en materia de riesgo psicosocial, en el año 2010 el Ministerio de Protección Social (27) junto con la Universidad Javeriana, diseñaron la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual está basada en diferentes modelos teóricos: demanda-control-apoyo social de Karasek, Theorel y Jonhson ; desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist; y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Gloria Villalobos.

Según Karasek, Theorel y Jonhson (9) las demandas del trabajo (carga de trabajo física, psicológica o emocional y el contenido de la tarea), el control (rango de autonomía del individuo para responder a estas demandas) y el apoyo social (grado en que el trabajo le requiere o permite al individuo interactuar con otros miembros de la organización), son los tres elementos que determinan que un trabajador desarrolle problemas asociados al estrés laboral. Este modelo propone que existe mayor probabilidad de afectar negativamente la salud de los trabajadores cuando existe una alta demanda, bajo control y bajo apoyo social; y cuando existe alta demanda, alto control y alto apoyo social el trabajador se siente activo y productivo, lo que potencia su salud y bienestar.

Por su parte Siegrist (10) indica que existen mayores probabilidades de la aparición de emociones negativas y estrés cuando los trabajadores realizan un esfuerzo mayor a las recompensas que reciben ya sean económicas, estima o de mantenimiento de un nivel ocupacional superior y si por el contrario hay un equilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida el trabajador gozará de bienestar.

Por último, Villalobos (11) expone que la interacción constante entre las condiciones internas (organización, tarea, medio ambiente de trabajo) y externas del trabajo (aspectos familiares y sociales, aspectos del entorno del trabajador) junto con las condiciones del individuo (características de la personalidad, moderadores cognoscitivos y moderadores demográficos) producen efectos individuales y organizacionales.

Tanto el modelo teórico de Karasek, Theorel y Jonhson como el de Siegrist, así como lo evidenciado en estudios realizados por investigadores nacionales e internacionales , se le atribuye el estrés laboral principalmente a las condiciones laborales y a las condiciones individuales como moderadoras de las respuestas de estrés y aunque se menciona que también existe una interacción con las condiciones extralaborales, según lo evidenciado en los estudios, son las condiciones intralaborales las que determinan en una carga mayor la probabilidad de que se presenten respuestas de estrés potenciando la manifestación del riesgo psicosocial intralaboral.



Además, la OMS (23) advierte que los empleadores no pueden proteger contra el estrés originado por los aspectos externos al trabajo, ni pueden mejorar las condiciones extralaborales, pero si pueden actuar contra el estrés derivado de las actividades laborales mejorando las condiciones intralaborales y la percepción que tiene el trabajador de su entorno laboral.

Respondiendo al alcance de la investigación de los ocho instrumentos orientados a evaluar las condiciones intralaborales, extralaborales y personales; para éste estudio sólo se utilizaron 3 de ellos: la Ficha de datos generales con información sociodemográfica y ocupacional del trabajador, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) y el cuestionario para la evaluación del estrés.

Según la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social (27) el modelo conceptual y metodológico que se estableció en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral se basa en la interacción de cuatro grupos de condiciones intralaborales llamados dominios (ver tabla 1): Demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

**Tabla 1. Conceptualización de los dominios intralaborales.**

<b>Dominio</b>	<b>Conceptualización</b>
<b>Demandas del trabajo</b>	Son las exigencias que el trabajo impone al individuo, pueden ser cuantitativas, cognitivas, mentales emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico y laboral y de la jornada de trabajo
<b>Control sobre el trabajo</b>	Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:</b>	El liderazgo alude a un tipo particular de relación que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. Y las relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.
<b>Recompensa</b>	Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo

**\*Elaboración propia a partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tomo I.**

A su vez cada dominio está conformado por un conjunto de dimensiones (ver tabla 2) que se constituyen en los factores psicosociales intralaborales que se pueden convertir en factores de riesgo o protectores dependiendo de la asociación que éstos tengan con el efecto en la salud física o mental, en el caso del presente estudio, con las respuestas de estrés.

Este cuestionario, así como los demás utilizados está validado para la población de trabajadores colombianos y fue diseñado para evaluar las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

**Tabla 2. Condiciones intralaborales del modelo de análisis de los factores psicosociales.**

<b>Dominios</b>	<b>Factores psicosociales intralaborales</b>	<b>Definición</b>
<b>Demandas del trabajo</b>	Demandas cuantitativas	Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
	Demandas de carga mental	Demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.
	Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
	Demandas de la jornada de trabajo	Exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y a descansos periódicos.
	Consistencia de rol	Compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.
<b>Control</b>	Control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender, y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	Participación y manejo del cambio	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.
	Claridad de rol	Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización.

<b>Dominios</b>	<b>Factores psicosociales intralaborales</b>	<b>Definición</b>
	Capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del liderazgo	Atributos a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
	Relaciones sociales en el trabajo	Interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.
	Retroalimentación del desempeño	Información que un trabajador recibe sobre la forma como se realiza su trabajo.
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.
<b>Recompensa</b>	Reconocimiento y compensación	Retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización.

**\*Elaboración propia a partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tomo I.**

Para cada dominio y dimensión se puede identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral a través de la ponderación del puntaje obtenido en cada pregunta, a mayor puntaje, mayor será el nivel de riesgo. Aquellas dimensiones que arrojen mayor frecuencia de docentes en los niveles alto y muy alto de riesgo psicosocial serán consideradas como los factores psicosociales con mayor posibilidad de ser factores de riesgo psicosocial, los cuales tienen mayor probabilidad de asociarse a las respuestas de estrés y al riesgo intralaboral en la labor docente. Según los puntajes ponderados en las dimensiones y en los dominios se podrá saber el nivel de riesgo psicosocial global de los docentes. Para cada nivel se tiene una respectiva interpretación, las cuales fueron claramente definida por el Ministerio de la Protección Social (27) en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (ver tabla 3).

**Tabla 3. Interpretación por cada nivel de riesgo psicosocial.**

<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Sin riesgo o riesgo despreciable</b>	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

<b>Riesgo bajo</b>	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
<b>Riesgo medio</b>	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<b>Riesgo alto</b>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<b>Riesgo muy alto</b>	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**\*Elaboración propia a partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tomo II.**

Por su parte, la identificación del nivel de estrés se da a través del cuestionario para la evaluación del estrés, el cual responde a un proceso de validación y adaptación desarrollado por la Pontificia Universidad Javeriana bajo la dirección de la psicóloga Gloria Villalobos.

Este instrumento está diseñado para evaluar 31 síntomas reveladores de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales, y psicoemocionales.

El cuestionario permite saber la frecuencia en la que las personas manifestaron sentir los síntomas en los últimos tres meses: nunca, a veces, casi siempre y siempre (ver tabla 4).

**Tabla 4. Síntomas de estrés según categorías.**

<b>Categorías</b>	<b>Síntomas</b>
<b>Síntomas fisiológicos</b>	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular
	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon
	Problemas respiratorios
	Dolor de cabeza
	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelos en la noche
	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos
	Cambios fuertes del apetito
	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)

<b>Síntomas de comportamiento social</b>	Dificultad en las relaciones familiares
	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades
	Dificultad en las relaciones con otras personas
	Sensación de aislamiento o desinterés
<b>Síntomas laborales</b>	Sentimiento de sobrecarga de trabajo
	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes
	Aumento en el número de accidentes de trabajo
	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida
<b>Síntomas psicoemocionales</b>	Cansancio, tedio o desgano
	Disminución en el rendimiento en el trabajo o poca creatividad
	Deseo de no asistir al trabajo
	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace
	Dificultad para tomar decisiones
	Deseo de cambiar de empleo
	Sentimiento de soledad y miedo
	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos
	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza
	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios
	Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”
	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo
	Sentimiento de que está perdiendo la razón
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad	
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	

\*Elaboración propia a partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tomo VII.

El nivel de estrés estará determinado por la frecuencia del reporte de los síntomas, a mayor frecuencia en las respuestas: siempre y casi siempre, el nivel de estrés será mayor. Los niveles alto y muy alto de estrés son indicativos de una respuesta de estrés perjudicial para la salud (ver tabla 5).

**Tabla 5. Interpretación por cada nivel de estrés.**

<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Sin riesgo o riesgo despreciable</b>	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
<b>Riesgo bajo</b>	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
<b>Riesgo medio</b>	A presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

<b>Riesgo alto</b>	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
<b>Riesgo muy alto</b>	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

**\*Elaboración propia a partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tomo VII.**

A su vez la ficha de datos generales permite conocer características sociodemográficas y aspectos ocupacionales de los trabajadores para tener una visión más cercana de algunas de las condiciones individuales que pueden modular el nivel de riesgo (ver tabla 6).

**Tabla 6. Variables sociodemográficas y ocupacionales de la ficha de datos generales.**

<b>Constructo</b>	<b>Variables</b>
<b>Información Sociodemográfica</b>	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)
<b>Información ocupacional</b>	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
	Modalidad de pago

**\*Elaboración propia a partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tomo I.**

## 4.2 Marco referencial

En el mundo hay suficiente evidencia científica que da cuenta que existe una relación entre los riesgos psicosociales sobre todo los intralaborales y los efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores. Se han desarrollado

importantes investigaciones que dan cuenta que las condiciones intralaborales relacionadas con las altas demandas cuantitativas, control y autonomía, demandas ambientales y de esfuerzo físico, entre otras, pueden ocasionar importantes alteraciones en la salud: respuestas de estrés, síndrome de Burnout, ansiedad, depresión, psicopatología, trastornos musculo esqueléticos, enfermedades cardíacas, enfermedad coronaria, enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales comunes.

#### **4.2.1 Referentes internacionales.**

En 1964 Kahn et al (28) observaron que los trabajadores que sufrían ambigüedad de rol eran más propensos a experimentar baja satisfacción laboral, mayor incidencia de tensión relacionada con el trabajo, mayor sentimiento de inutilidad y menores niveles de confianza en sí mismos.

En 1986 Glowinkowski y Cooper (29) concluyeron en sus estudios observacionales que la sobrecarga o infracarga de trabajo pueden reducir la autoestima e incrementar el consumo de tabaco, así como de otros problemas físicos y psicológicos.

En 1998 Jones et al (30) detectaron que los trabajadores que tenían altos niveles de estrés informaban 6,5 veces más la falta de apoyo de las personas responsables en el trabajo que la población activa general.

En el 2006 Pejtersen et al. (31) estudiaron el clima interior, entorno psicosocial de trabajo y síntomas en ocupantes de lugares de trabajo, éste estudio les permitió concluir que era más probable que los que trabajaban en espacios abiertos sintieran malestar térmico, mala calidad de aire y ruido excesivo produciendo síntomas del sistema nervioso central y de la membrana mucosa.

En el año 2007 Fjell et al (32) concluyeron que los estilos de liderazgo de los directivos de distintos sectores del servicio público estaban relacionados con niveles altos de dolor musculoesquelético en sus subordinados.

En el año 2000 Smith et al. (33) realizaron una encuesta aleatoria a una población de 17.000 personas en Inglaterra para conocer las condiciones intralaborales y el estrés ocupacional y se determinó que los trabajadores con niveles formativos superiores como los maestros, enfermeros y directivos tenían mayores niveles de estrés respectivamente. También se concluyó que el estrés laboral alto tenía una notable asociación con varias características del trabajo (jornada prolongada, elevada exposición a ruido, trabajar a ritmo rápido, nivel alto de habilidades requerido, tomar la iniciativa, no disponer de suficiente información, tener que combinar varias tareas, elevada carga de trabajo, responsabilidad, interrupciones frecuentes, horas extras, trato injusto, no ser respetado por los demás, apoyo inadecuado).

De acuerdo con el Informe del Observatorio Europeo de Riesgos (6) publicado en 2009, el estrés relacionado con el trabajo representó en Europa entre el 50% y el 60% del total de días perdidos por razones de trabajo. También se concluyó que el 22% de la mano de obra europea sufría estrés laboral con niveles superiores en los sectores de educación, salud, agricultura, caza, silvicultura y

pesca, y el grupo más amplio de trabajadores que sufrían ansiedad en el trabajo eran los trabajadores del sector educación y salud con un 12,7% (8).

En el 2016, la OIT (7) realizó una encuesta de opinión a 324 expertos de 54 países de todo el mundo y como principales conclusiones se tuvo que el sector educación es uno de los más afectados por la exposición a los riesgos psicosociales, y que el estrés relacionado con el trabajo constituía una preocupación mayor en determinados sectores: la asistencia sanitaria, la educación, los servicios y el sector público en general; así como la economía, las ventas al por menor, el transporte y la construcción.

#### **4.2.2 Referentes Nacionales.**

En Colombia se han adelantado varios estudios con el fin de conocer los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes (pertenecientes a instituciones educativas y a universidades) y el efecto en la salud física y mental de los mismos:

En el año 2012 Terán y Álvarez (34) identificaron en docentes universitarios un alto riesgo psicosocial en la gestión organizacional y servicios de bienestar social. Como datos relevantes se tiene que, el 63,0% de los docentes obtuvo riesgo alto y muy alto en demandas cuantitativas, el 82,0% obtuvieron riesgo bajo en control y autonomía sobre el trabajo, el 72% riesgo alto en carga mental y sólo el 38,0% obtuvo riesgo alto en demandas emocionales. Además, se logró concluir que había pocos espacios de interacción, de dialogo y a mayoría de los docentes consideró que no se proporcionan los espacios adecuados para ejercer su labor o que estaría afectando la salud física y mental éstos docentes.

En el 2012 Revelo y Herrera G (35) llevaron a cabo un estudio sobre factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la población de docentes de una institución educativa de la ciudad de San Juan de Pasto. Se encontró que el 56,0% de los docentes se encontraban en nivel de riesgo psicosocial alto y muy alto, a su vez el dominio con mayor porcentaje de docentes en riesgo alto y muy alto fue demandas del trabajo con un 68,0%, seguido del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 56,0%, control sobre el trabajo con un 54,0% y recompensas con un 42,0%. Las dimensiones con mayor número de docentes en los niveles alto y muy alto fueron demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales e influencia del trabajo en el entorno extralaboral con un 73,0%, 72,0% y 60,0% respectivamente.

En el 2011 Múnera et al. (25) realizaron un estudio sobre sobre el “nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la facultad de medicina, universidad CES”, se concluyó que el 37, 3% de los docentes se encuentran en nivel alto de riesgo psicosocial y los dominios con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto fueron demandas del trabajo con un 43,1% y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con el 37,3%, seguido de control sobre el trabajo con un 29,4%. Recompensas con sólo el 21,6% fue el dominio con menor número de docentes en los niveles alto y muy alto.



En el 2014 Guevara et al. (36) al realizar el estudio sobre estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria encontraron una prevalencia de estrés del 36,3%. Donde las fuentes generadoras de estrés fueron: clima organizacional con el 95,4%, dimensión tecnológica con 93,2% y la influencia del líder con el 90,9%. La mayor prevalencia de estrés se encontró en los docentes de nivel de formación secundaria con el 59,1%. Lo que según los autores concuerda con estudios anteriores donde prevalece el estrés en este tipo de docentes, Las alteraciones de salud mental identificadas con mayor frecuencia fueron: síntomas somáticos, perturbación del sueño, ansiedad y depresión severa.

En el 2014 Bedoya et al. (37) publicaron una investigación sobre “diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana” en dónde se identificó que el 27,3% de los docentes obtuvieron un nivel de riesgo intralaboral general medio y predominó el nivel de riesgo medio en los dominios, liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo y demandas del trabajo, y nivel de riesgo bajo en el dominio recompensas. Lo relevante fue que se encontró nivel de riesgo alto y muy alto en las dimensiones influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la jornada de trabajo, lo que evidencia que las obligaciones laborales se estaban trasladando a las actividades familiares y sociales.

En el 2015 Espinoza (38) realizó una investigación sobre “prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital”, de los 182 docentes, el 64,3% fueron mujeres. Los dominios con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto fueron demandas del trabajo con el 66,0%, seguido por el dominio liderazgo y relaciones sociales con el 59%, control sobre el trabajo 57,0% y recompensas con el 54,0%. En cuanto al nivel de estrés el 62,0% de los docentes obtuvieron un nivel alto y muy alto. Se logró identificar una correlación tanto moderada como baja entre los dominios y dimensiones y los síntomas de estrés, donde el dominio con más alta correlación fue demandas del trabajo ( $r=0,658$   $p= 0,000$ ) y las dimensiones fueron influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral ( $r=0,579$   $p=0,000$ ) y las demandas cuantitativas ( $r=0,527$   $p=0,000$ ), la dimensión que menos correlación presentó fue la dimensión capacitación ( $r=0,217$ ,  $p=0,000$ ).

En el 2016 Ortiz (21) desarrolló una investigación llamada “factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca)”. De los 62 docentes participantes se obtuvo que los dominios con mayor porcentaje de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto fueron control sobre el trabajo y demandas del trabajo. Las dimensiones con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto fueron influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con el 67%, relaciones sociales en el trabajo con el 64% y claridad del rol con el 59%.

En el 2017 Díaz (39) realizó un estudio llamado “factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana en el municipio de Soacha”. Como resultado se obtuvo que el 31% de los docentes obtuvieron un nivel alto y muy alto de riesgo psicosocial intralaboral. Las dimensiones con mayor número de

docentes en riesgo alto y muy alto fueron demandas emocionales con un 85%, demandas del trabajo con un 69%, recompensas con un 54% y consistencia de rol con un 46%.

En el 2017 Budez y Bula (40) realizaron un estudio “factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla”. El 55% son mujeres. El 51,7% de los docentes obtuvieron un riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto. Los dominios con mayor porcentaje de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto son, demandas del trabajo con el 43,5%, control sobre el trabajo con 30,7%, seguido de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con 26,4% y recompensas con 18,6%. Las dimensiones con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto fueron demandas de carga mental y exigencias de responsabilidad del cargo con el 72,9% y el 58,8% respectivamente. Para los niveles de estrés se encontró que el 58% de los docentes obtuvieron un nivel alto y muy alto, en cuanto a la relación entre las dos categorías no se encontraron asociaciones significativas.

## **4.2. Marco normativo**

### **4.3.1 Ley 9 de 1979.**

En la cual se establecen normativas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

### **4.3.3 Resolución 2400 de 1979.**

Se establecen normativas sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

### **4.3.4 Decreto 614 de 1984.**

Se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, estableciendo que las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.

f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

#### **4.3.5 Resolución 1016 de 1989.**

Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país y en el artículo 10 numeral 12 se habla de que los empleadores deben diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.

#### **4.3.6 Ley 100 de 1993.**

Por el cual se crea el Sistema de seguridad social integral con el fin de garantizar una calidad de vida acorde con la dignidad humana.

#### **4.3.7 Decreto ley 1295 de 1994.**

Se determina la administración y organización del sistema general de riesgos profesionales, el cual es entendido como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

#### **4.3.8 Resolución 2646 de 2008.**

Se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

#### **4.3.9 Ley 1562 del 2012.**

Se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y por la cual, se amplía el concepto y definición del régimen, aumenta la cobertura, concreta un mayor control a los factores de riesgos en el ámbito laboral, regula la noción de accidente de trabajo y enfermedad laboral y define el Ingreso Base de Liquidación, para el reconocimiento de prestaciones económicas, entre otros aspectos. Además, propone como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo entorno, que conlleva a la

promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores.

#### 4.3.10 Decreto 1655 de 2015.

El cual estableció los sistemas de gestión y seguridad de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la tabla de enfermedades laborales y el manual de calificación de la pérdida de capacidad laboral, para los educadores afiliados al Fondo Nacional de prestaciones sociales del magisterio.

### 4.3. Marco contextual

Caucasia es un municipio de Antioquia localizado en la subregión del Bajo Cauca, nororiente antioqueño, limita al norte con el departamento de Córdoba, por el este con los municipios de El Bagre y Nechí, por el sur con el municipio de Zaragoza, y por el oeste con el municipio de Cáceres. Según las estimaciones del DANE, al 2018 Caucasia tenía una población de 120.479 habitantes, por tanto, es el principal centro urbano de la subregión, su economía está compuesta por los sectores ganadero, minero y agrícola (41).

La temperatura de Caucasia está determinada por los vientos y precipitaciones térmicas, 27.4 °C en donde está la zona urbana, la cual tiene una temperatura que oscila entre 25 y 32 °C o 89.6F y 77F. Las temperaturas más altas oscilan entre 30 y 32 °C, con máxima absoluta de 36 °C. Y las más bajas oscilan alrededor de 23 °C, con mínima absoluta de 21 °C (42).

Mes	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Anual
Temp. máx. abs. (°C)	37.2	38.8	38.8	39.6	38.0	37.0	39.2	38.3	37.0	36.0	36.9	39.6	39.6
Temp. máx. media (°C)	33.4	34.0	34.1	33.6	32.7	32.4	32.8	32.5	32.1	32.0	32.1	32.4	32.8
Temp. media (°C)	27.2	27.8	28.1	28.1	27.7	27.7	27.8	27.6	27.2	27.0	27.1	27.1	27.5
Temp. mín. media (°C)	22.6	22.7	23.2	23.6	23.7	23.3	22.9	22.9	22.9	23.1	23.3	22.8	23.1
Temp. mín. abs. (°C)	17.4	18.0	19.4	20.0	20.0	17.4	18.4	18.6	19.8	19.6	17.6	17.4	17.4

**Figura 2. Registro de temperaturas por meses en el municipio de Caucasia\***

\*Tomado de Climate-Data. Clima de Caucasia.

Al casco urbano de Caucasia lo define una importante hibridación de paisas, sabaneros, chochoanos e indígenas, los cuales definen la cultura del municipio, además de la permanencia histórica de las brechas existentes entre lo rural y lo urbano, para los docentes de las distintas instituciones las problemáticas

derivadas del fenómeno de la violencia y el narcotráfico que tienen eco particular en Caucasia, se constituyen en los factores más influyentes en el rendimiento escolar de los jóvenes y en los elementos nucleares entre escuela y sociedad (43).

En el contexto educativo del municipio de Caucasia existen dos tipos de escuelas: urbanas y rurales. Las primeras están en la cabecera municipal: oficiales y privadas; las segundas están en los centros veredales donde los recursos y los profesores son más escasos que en las primeras. En el casco urbano existen ocho establecimientos educativos oficiales y tres no oficiales o privados.

**Tabla 7. Instituciones Educativas Urbanas Oficiales del municipio de Caucasia.**

Institución Educativa	N° Docentes
Liceo Caucasia	83
Normal Superior del Bajo Cauca	75
La Misericordia	68
Divino Niño	47
Santa Teresita	50
Marco Fidel Suarez	52
Liceo Concejo Municipal	57
Santo Domingo	48

Las presiones que enfrentan los docentes de las instituciones educativas del municipio son: la sobredimensión de su papel inicial en la formación y el rol particular que en el contexto atiende, la interacción con un medio limitado en recursos y sujeto a condiciones que dificultan la participación de la familia en el propósito común de la formación (43).

Las principales problemáticas evidenciadas en el sistema educativo de Caucasia son las siguientes:

- Debilidades en la gestión escolar
- Falencias en las prácticas pedagógicas
- Limitaciones en las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes.
- Problemáticas derivadas de la pobreza el fenómeno de violencia y el narcotráfico

- Problemáticas psicosociales de los estudiantes
- Bajo rendimiento de los estudiantes y se ven reflejados en comportamientos agresivos.
- Altas tasas de desescolarización en el Bajo Cauca
- Gran apatía y desinterés por parte de los estudiantes
- Despreocupación de los padres por la formación de sus hijos
- Falta de inversión en infraestructura de las I.E
- Carencia de infraestructura locativa y material adecuado que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Falta de intervención de las autoridades municipales
- Ampliación de la brecha entre responsabilidades y funciones de los docentes y padres de familia
- No existe ni funciona un sistema educativo estructurado

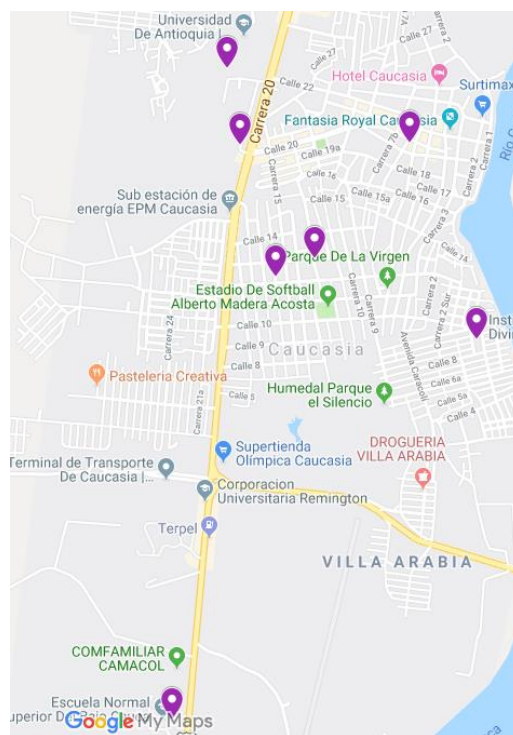
**Los problemas evidenciados en la gestión institucional de las instituciones educativas del municipio son:**

- Carencia de acciones en el proceso enseñanza
- Falta de indicadores que evalúen las instituciones
- Espacios limitados para la preparación metodológica de los docentes
- Ausencia de un plan de estudio articulado a las necesidades socio afectivas, cognitivas y volitivas de los estudiantes que articule contenido, desde una planeación sistemática en las diferentes áreas de preescolar a noveno
- Necesidad de organizar la entrega pedagógica de los estudiantes para dar la continuidad a la atención pedagógica de las características individuales
- Se requieren precisiones y adecuaciones de los PMI (Proyecto Educativo Municipal) desde los cuatro componentes de gestión, a partir de un diagnóstico real de las instituciones educativas. Adicionalmente su articulación a los PEI (Proyectos Educativos Institucionales)
- Falta de adecuados procesos de comunicación al interior de las instituciones
- Falta de coherencia entre lo que está estipulado en el PEI y en lo que se hace en las instituciones.
- Desarticulación entre los niveles de básica primaria y secundaria

Sumado a las problemáticas evidenciadas anteriormente, los docentes manifiestan que el peso de la calidad del proceso educativo recae sobre ellos, ya que deben renovar constantemente su labor pedagógica, lo que se dificulta debido a la falta de claridad en torno a las estrategias pedagógicas, la mayoría de los docentes implementan algunas de ellas en clase, pero por lo visto, no es un proceso consciente que parta de un conocimiento de las relaciones entre la disciplina que enseñan y los aportes de la didáctica y la pedagogía a su práctica pedagógica y concluyen que hay que promover el sentido de pertenencia y liderazgo en relación con la labor como profesionales de la educación en las instituciones (43).

El último plan educativo municipal (44) evidenció en cuanto a diseño del puesto de trabajo y saneamiento: Hacinamiento en las aulas de clase en un 50% de los establecimientos educativos, alta deficiencia en saneamiento básico de las plantas educativas, en un 80% de los establecimientos, insuficiente personal de aseo y de operarios de mantenimiento, espacios y ambientes de aprendizajes poco agradables por la falta de aseo y mantenimiento, falta de salas de maestros en un 60% de los establecimientos.

A su vez los docentes manifiestan que el nivel de ruido es elevado, no sólo por las conductas propias de los niños, sino porque 6 de las instituciones están ubicadas cerca de la Carrera 20, troncal de occidente de Cauca, Ruta nacional 25, vía por la que transitan cientos de carros al día y dos de las instituciones se encuentran ubicadas en el centro de Cauca, zona con altos ruidos generados por el alto tránsito de vehículos, sobre todo motos, alta presencia de almacenes, los cuales patrocinan sus productos con megáfonos y presencia de pequeñas industrias.



**Figura 3. Mapa con ubicación de las instituciones educativas del municipio\***

\*Elaboración propia con Google Maps.

## **5. Metodología**

### **5.1 Metodología**

#### **5.1.1 Tipo de investigación.**

Estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional. Tuvo como finalidad identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral estimado en cantidad y frecuencias absolutas de síntomas reveladores de la presencia de estrés, en los docentes del municipio de Cauca Antioquia.

#### **5.1.2 Área de estudio.**

Municipio de Cauca, departamento de Antioquia, en el Sector educativo, específicamente en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos.

#### **5.1.3 Población.**

Todos los docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Cauca, los cuales conforman una población de 690 educadores.

#### **5.1.4 Muestreo y muestra.**

La técnica de muestreo empleada fue no probabilística por conveniencia, la muestra fue de 215 docentes los cuales aceptaron participar en el estudio firmando el consentimiento informado después de socializarles la intención y alcance de la investigación.

#### **5.1.5 Criterios de inclusión y exclusión.**

Se incluyeron los docentes de todas las instituciones Educativas Oficiales Urbanas que estaban en nómina, que firmaron el consentimiento informado y llenaron todos los cuestionarios. Se excluyeron aquellos que tenían una antigüedad en la Institución educativa inferior a un año, los que estaban en vacaciones o incapacitados y los que no aceptaron participar.

### **5.2 Instrumentos aplicados para la recolección de la información.**

Se utilizaron sólo tres cuestionarios de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permitió recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, las condiciones del trabajo y su organización y los síntomas reveladores de la presencia de estrés.



### **5.2.1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.**

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral permitió identificar las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrollan los docentes del municipio de Cauca. El instrumento cuenta con dos versiones: la forma A y la forma B. La versión que se tomó para éste estudio fue la A, la cual está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, profesionales o técnicos, ya que los docentes son personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento y destreza particular y gozan de un buen grado de autonomía, por lo cual en su actividad laboral toman decisiones basándose en su criterio profesional.

### **5.2.2 Ficha de datos generales.**

Este cuestionario permitió conocer las condiciones individuales, las cuales aluden a una serie de características propias de cada docente como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de personas dependientes. Hay que tener en cuenta que estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales. Al igual que las características sociodemográficas el cuestionario también permitió conocer aspectos ocupacionales de los trabajadores tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otros.

### **5.2.3 Cuestionario para la evaluación del estrés.**

La aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés permitió evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés y calcular el nivel de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

- a) fisiológicos
- b) comportamiento social
- c) intelectuales y laborales
- d) psicoemocionales

## **5.3 Aplicación de los cuestionarios**

### **5.3.1 Solicitud de avales institucionales.**

Se habló con la Secretaría de educación del municipio, dándole a conocer el proyecto y el alcance de este, la cual respondió de manera positiva emitiendo un aval y circular para la realización del mismo.

### **5.3.2 Socialización.**

Se habló con los rectores y coordinadores académicos de cada institución educativa socializando el proyecto, quienes aceptaron la realización del estudio con la condición de que los docentes eligieran su libre participación. Posteriormente cada coordinador citó a los docentes donde se les dio a conocer el proyecto y se les aplicó el cuestionario a los que aceptaron participar firmando previamente el consentimiento informado.

### **5.3.3 Aplicación.**

Previo a la aplicación se leyó el consentimiento informado, luego, se le entregó a cada docente para su respectiva firma y se dejó un espacio para resolución de dudas e inquietudes.

Luego se le entregó a cada docente el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial forma A, se les explicó que debían diligenciar todos los campos incluyendo el número de identificación y la fecha. Una vez llenaron el primer cuestionario se les entregó el de evaluación de estrés y por último la ficha de datos generales. Cabe resaltar que dos de las instituciones contaban con psicólogos activos, quienes apoyaron en la socialización y aplicación de los cuestionarios.

### **5.3.4 Verificación.**

Una vez los docentes entregaron los cuestionarios se verificó que estuvieran debidamente diligenciados y se guardaron en sobres de manilas por institución educativa.

## **5.4 Análisis de la información**

Los ítems de cada uno de los cuestionarios fueron tabulados a través del aplicativo de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial que viene programado en Microsoft Excel, el cual se descargó de manera gratuita desde el sitio web del Fondo de Riesgos Profesionales; el aplicativo permitió efectuar los siguientes pasos:

- Calificación de los ítems
- Obtención del puntaje bruto total
- Transformación de los puntajes brutos
- Comparación del puntaje total transformado con las tablas de baremos.

Lo anterior permitió identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general y por dominios y dimensiones y el nivel de estrés en los docentes.

Con los datos capturados y transformados por el aplicativo de Excel, se creó una base de datos en SPSS V.25, en este software se realizaron los siguientes métodos estadísticos:

- Se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, para comprobar si las variables se distribuían normalmente, los resultados permitieron rechazar la hipótesis de normalidad en las variables de los cuestionarios.
- Se calculó Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad y consistencia interna de los cuestionarios.
- Se realizó un análisis descriptivo que permitió caracterizar las condiciones socio laborales, las condiciones intralaborales, el nivel de riesgo psicosocial intralaboral, los síntomas de reacciones de estrés y el nivel de estrés.
- Se realizó la correlación de las dimensiones con el puntaje de estrés mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es una prueba para medir asociación en variables de muestras no paramétricas.

#### 5.4.1 Estadísticos de fiabilidad.

Se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad de los cuestionarios a través del análisis del conjunto de ítems. El Alfa de Cronbach se analiza dependiendo de su valor, es decir, entre más cercano esté a 1, mayor es la fiabilidad, generalmente se puede decir que el nivel es alto cuando se encuentra entre 0.70 y 0.80 y si supera el 0.80 se concluye que el cuestionario es fiable.

El coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

**Tabla 8. Alfa de Cronbach cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	123

**Tabla 9. Alfa de Cronbach cuestionario de estrés.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	31

## 6. Resultados

### 6.1 Características sociodemográficas

En el estudio participaron N=215 docentes de los cuales el 61,9% fueron mujeres. El rango de edad de los participantes de 24 a 66 años, con una media de 49 años. En relación con el estado civil, el 75.4% de los docentes participantes tienen pareja (casado o unión libre). el 69,1% pertenecen a los estratos 1 y 2 y el 61,4% poseen tipo de vivienda familiar libre y el 73,0% reportan tener entre 1 a 3 personas a cargo.

**Tabla 10. Variables sociodemográficas de los docentes participantes.**

Variable	Descripción	n	%
<b>Sexo</b>	Femenino	133	61,9
	Masculino	82	38,1
<b>Edad</b>	24 - 35	28	13,0
	36 - 45	50	23,3
	46 - 55	63	29,3
	56 - 66	74	34,4
<b>Estrato socioeconómico</b>	1	20	9,3
	2	111	51,6
	3	79	36,7
	4	4	1,9
	5	1	0,5
<b>Tipo de vivienda</b>	Familiar	132	61,4
	Arriendo	35	16,3
	Propia	48	22,3
<b>Estado civil</b>	Casado	93	43,3
	Unión libre	69	32,1
	Soltero	31	14,4
	Separado	12	5,6
	divorciado	5	2,3

Variable	Descripción	n	%
	Viudo	5	2,3
<b>Personas a cargo</b>	cero	12	5,5
	1 a 3	157	73,0
	4 a 6	42	19,5
	7 a 9	4	1,9
<b>Total, general</b>		<b>215</b>	<b>100</b>

## 6.2 Características laborales

La mayoría de los docentes tienen un título de posgrado, lo que significa que estos están altamente capacitados para ejercer su labor. El 53,5% de los docentes reportan tener más de 24 años de experiencia como educadores, el 99% tienen un contrato indefinido y el 100% devengan un salario fijo mensual.

En la variable tipo de cargo sólo 4 docentes manifestaron tener cargo de jefatura, debido a que éstos desarrollan esta responsabilidad al mismo tiempo que desarrollan sus labores normales de docencia, es decir, están sólo en el cargo de manera temporal, mientras otro docente ocupe este lugar.

**Tabla 11. Variables ocupacionales en docentes participantes.**

Variable	Descripción	n	%
<b>Escolaridad</b>	Profesional	56	26,0
	Posgrado	159	74,0
<b>Años de trabajo</b>	2 a 13	48	22,3
	14 a 23	52	24,2
	24 o más	115	53,5
<b>Cargo</b>	Jefatura	4	1,9
	Docente de aula	211	98,1
<b>Tipo de contrato</b>	Temporal de 1 año o mas	1	0,5
	Término indefinido	214	99,5
<b>Tipo de salario</b>	Fijo	215	100,0
<b>Total, general</b>		<b>215</b>	<b>100,0</b>

### 6.3 Riesgo psicosocial intralaboral por dominios

Para facilitar la presentación de los resultados se agruparon los niveles: sin riesgo y riesgo despreciable y riesgo bajo en una sola categoría llamada "Bajo". Así mismo los niveles: alto y muy alto, en una nueva categoría llamada "Alto", y se mantuvo de forma separada el nivel medio.

Demandas del trabajo fue el dominio con mayor número de docentes en riesgo alto (58,6%, N = 126); en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el 36,3% de los docentes también obtuvieron un nivel de riesgo alto, y en el dominio control sobre el trabajo el 35,3% se encuentra en éstos niveles.

Se tiene que el 58,6% de los docentes obtuvieron un nivel de riesgo alto en el dominio demandas del trabajo y éstos perciben que las exigencias del trabajo les está demandando un gran esfuerzo físico o adaptativo, de memoria, atención o concentración y creen que los recursos que disponen para hacer frente a esas exigencias son insuficientes, lo que probablemente esté generando molestia, fatiga, o preocupación en los docentes.

El 35,3% de los docentes obtuvieron un nivel de riesgo alto en el dominio control sobre el trabajo, es decir que solo el 35,3% perciben que la posibilidad que tienen para influir y tomar decisiones sobre los aspectos que intervienen en el trabajo es escasa.

Por su parte el 51,2% de los docentes obtuvieron un nivel de riesgo bajo en el dominio recompensas, éstos perciben que en sus instituciones hay estabilidad laboral y que la remuneración económica corresponde a sus esfuerzos y logros, contribuyendo a la satisfacción con la tarea que realizan.

El 43,7% de los docentes obtuvieron un nivel de riesgo bajo en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, lo que indica que ellos perciben que en la institución hay un trato respetuoso y de confianza, además de recibir apoyo social por parte de sus compañeros.

De acuerdo con las interpretaciones de los niveles de riesgo detalladas en la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (27) (Ver tabla. 3), las condiciones del dominio demandas del trabajo tienen mayor probabilidad de asociación con respuestas muy altas de estrés. Y por su parte las dimensiones del dominio recompensas son las que tienen menor probabilidad de asociarse con dichas respuestas.

**Tabla 12. Frecuencia de docentes por nivel de riesgo psicosocial intralaboral por dominios intralaborales.**

Dominios	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	94	43,7	43	20,0	78	36,3
Control sobre el trabajo	70	32,6	69	32,1	76	35,3
Demandas del trabajo	35	16,3	54	25,1	126	58,6
Recompensas	110	51,2	46	21,4	59	27,4

#### 6.4 Riesgo psicosocial intralaboral por dimensiones

##### 6.4.1 Dimensiones con alta frecuencia de docentes en niveles de riesgo alto y muy alto.

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico (**70,2% N=151**), las demandas emocionales (**65,6% N=141**) y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (**62,8% N=135**) fueron las dimensiones con mayor número de docentes en riesgo alto, y según la interpretación del nivel de riesgo (ver tabla 3), se constituyen como los factores intralaborales que tienen mayor probabilidad de asociación a las respuestas de estrés.

La dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico hace referencia a las condiciones de tipo físico: ruido, iluminación, temperatura, ventilación; químico, biológico, de diseño del puesto, de saneamiento y de carga física y seguridad industrial. En el 70,2% de los docentes se presentan un esfuerzo físico o adaptativo importante lo que posiblemente esté generando molestia, fatiga o preocupación y como ésta especificado en el marco contextual los docentes tienen que adaptarse a temperaturas altas y mucho ruido, sumado al excesivo número de alumnos por salón e instalaciones inadecuadas y sin la dotación necesaria para desarrollar su labor.

El 65,6% de los docentes sienten que se exponen a sentimientos, emociones o tratos negativos por parte de los alumnos, colegas y padres de familia en el ejercicio de su trabajo, lo que aumenta la probabilidad de transferencia hacia el docente de los estados emocionales negativos de las otras personas con las que interactúa.

El 62,8% sienten que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo le está afectando negativamente la vida personal y familiar del trabajador. En las dimensiones relaciones sociales en el trabajo, claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo y

demandas cuantitativas, el porcentaje de docentes en el nivel de riesgo alto, aunque es menor comparado con las dimensiones mencionadas anteriormente, un mayor número de docentes obtuvieron riesgo alto, en relación con los educadores en los niveles de riesgo bajo y medio.

#### 6.4.2 Dimensiones con alta frecuencia de docentes en niveles de riesgo bajo.

Por su parte las dimensiones con mayor número de docentes en nivel de riesgo bajo son, relación con los colaboradores (**97,2% N=209**), recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (**69,3% N=149**) y oportunidades para el uso y habilidades de desarrollo de conocimientos (**64,2% N=138**). Según la interpretación del nivel de riesgo (ver tabla 3) estas dimensiones son las que menor probabilidad tienen de asociarse con estrés.

En la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, el 69,1% de los docentes se encuentran en riesgo bajo y sólo el 20,9% en riesgo alto. La misma tendencia se presenta en la dimensión reconocimiento y compensación dónde más de la mitad de los docentes se encuentran en riesgo bajo.

Lo anterior es muy dicente puesto que la mayoría de los docentes perciben que la retribución que obtienen es acorde a sus esfuerzos laborales, se sienten orgullosos por estar vinculados a sus respectivas instituciones, perciben estabilidad laboral y se sienten a gusto con la tarea que realizan.

**Tabla 13. Frecuencia de docentes por nivel de riesgo psicosocial intralaboral por las dimensiones.**

Dominio	Dimensiones	Frecuencia de docentes					
		Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
		N	%	N	%	N	%
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del liderazgo	75	34,9	63	29,3	77	35,8
	Relaciones sociales en el trabajo	81	37,7	45	20,9	89	41,4
	Retroalimentación del desempeño	90	41,9	37	17,2	88	40,9
	Relación con los colaboradores	209	97,2	1	0,5	5	2,3
<b>Control sobre el trabajo</b>	Claridad de rol	84	39,1	43	20	88	40,9
	Capacitación	76	35,3	48	22,3	91	42,3
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	138	64,2	44	20,5	33	15,3



Dominio		Frecuencia de docentes					
		Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
		N	%	N	%	N	%
	Participación y manejo del cambio	72	33,5	53	24,7	90	41,9
	Control y autonomía sobre el trabajo	74	34,4	45	20,9	96	44,7
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27	12,6	37	17,2	151	70,2
	Demandas emocionales	44	20,5	30	14	141	65,6
	Demandas cuantitativas	63	29,3	66	30,7	86	40,0
	Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	44	20,5	36	16,7	135	62,8
	Nivel de responsabilidad del cargo	88	40,9	68	31,6	59	27,4
	Demandas de carga mental	103	47,9	44	20,5	68	31,6
	Consistencia del rol	117	54,4	48	22,3	50	23,3
	Demandas de la jornada de trabajo	94	43,7	39	18,1	82	38,1
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	149	69,3	21	9,8	45	20,9
	Reconocimiento y compensación	111	51,6	35	16,3	69	32,1

### 6.5 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral

Como resultado general se obtuvo, que el 48,8% (N=105) de los docentes se encuentran en el nivel de riesgo psicosocial intralaboral alto. Estos docentes tienen una alta probabilidad de presentar con mayor persistencia síntomas reveladores de la respuesta de estrés (ver tabla 3); así como un alto riesgo de ocurrencia de lesiones y daños o desarrollar una enfermedad.

El 23,3% (N= 50) de los docentes obtuvieron un nivel medio de riesgo psicosocial intralaboral y se esperaba en éstos, respuestas de estrés moderada (ver tabla 3) y el 27,9% (N=60) de los docentes tienen un nivel bajo de riesgo psicosocial intralaboral en los cuales no se esperaba respuestas de estrés.

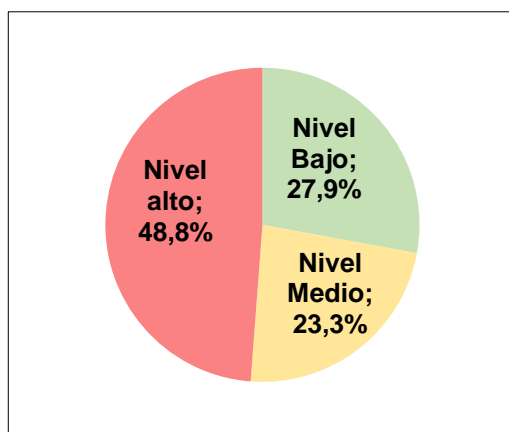


Figura 4. Porcentaje de docentes por nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

## 6.6 Síntomas reveladores de la presencia de estrés

Los principales síntomas reveladores de la presencia de estrés que reportaron los docentes pertenecen a la categoría de síntomas fisiológicos, de los cuales, el dolor en el cuello y espalda o tensión muscular fue el que más reportaron los docentes, un 51.6% manifestaron sentir este malestar constantemente, el 44.2% lo ha sentido alguna vez y sólo el 4,2% manifestó no haberlo sentido nunca.

A su vez el 27,4% de los docentes sufren de manera constante de problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. El 37,7% manifestó haber tenido estos problemas alguna vez y el 34,9% nunca ha sufrido de este malestar.

A diferencia de los síntomas fisiológicos la mayoría de los docentes no presentan síntomas de comportamiento social, intelectuales y laborales, y psicoemocionales.

Tabla 14. Frecuencia de docentes por escala de respuesta en los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés.

Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés	Nunca		A veces		Siempre	
	N	%	N	%	N	%
<b>Síntomas fisiológicos</b>						
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	9	4,19	5	2,33	111	51,63
Problemas gastrointestinales, úlcera péptica...	75	34,88	81	37,67	59	27,44
Problemas respiratorios	129	60,00	68	31,63	18	8,37
Dolor de cabeza	34	15,81	132	61,40	49	22,79
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	68	31,63	110	51,16	37	17,21
Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos	140	65,12	58	26,98	17	7,91
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)	175	81,40	36	16,74	4	1,86
Cambios fuertes en el apetito	121	56,28	79	36,74	15	6,98

Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés	Nunca		A veces		Siempre	
	N	%	N	%	N	%
<b>Síntomas de comportamiento social</b>						
Dificultades en las relaciones familiares	109	50,70	99	46,05	7	3,26
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	143	66,51	64	29,77	8	3,72
Dificultad en las relaciones con otras personas	142	66,05	69	32,09	4	1,86
Sensación de aislamiento o desinterés	138	64,19	74	34,42	3	1,40
<b>síntomas intelectuales y laborales</b>						
Sentimiento de sobrecarga de trabajo	61	28,37	125	58,14	29	13,49
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	83	38,60	111	51,63	21	9,77
Aumento en el número de accidentes de trabajo	200	93,02	14	6,51	1	0,47
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	154	71,63	56	26,05	5	2,33
Cansancio, tedio o desgano	44	20,47	156	72,56	15	6,98
Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	122	56,74	92	42,79	2	0,93
Deseo de no asistir al trabajo	125	58,14	89	41,40	1	0,47
Bajo compromiso o poco interés	179	83,26	36	16,74	0	0,00
Dificultad para tomar decisiones	142	66,05	70	32,56	3	1,40
Deseo de cambiar de empleo	183	85,12	31	14,42	1	0,47
<b>Síntomas Psicoemocionales</b>						
Sentimiento de soledad o miedo	155	72,09	59	27,44	1	0,47
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	134	62,33	78	36,28	3	1,40
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	92	42,79	117	54,42	6	2,79
Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	202	93,95	12	5,58	1	0,47
Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"	201	93,49	14	6,51	0	0,00
Consumo de bebidas alcohólicas	153	71,16	54	25,12	8	3,72
Sentimiento de que está perdiendo la razón	199	92,56	16	7,44	0	0,00
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad	160	74,42	55	25,58	0	0,00
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	168	78,14	47	21,86	0	0,00

## 6.7 Nivel de estrés

Se obtuvo que el 59,1% de los docentes encuestados presentaron un nivel de estrés alto, lo que indica una situación alarmante, pues a mayor nivel de estrés, la persistencia y la cantidad de síntomas aumenta.

El nivel de estrés alto se interpreta como una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, con una probabilidad alta de que ocurran lesiones y daños y/o se desarrollen enfermedades o trastornos en éstos docentes.

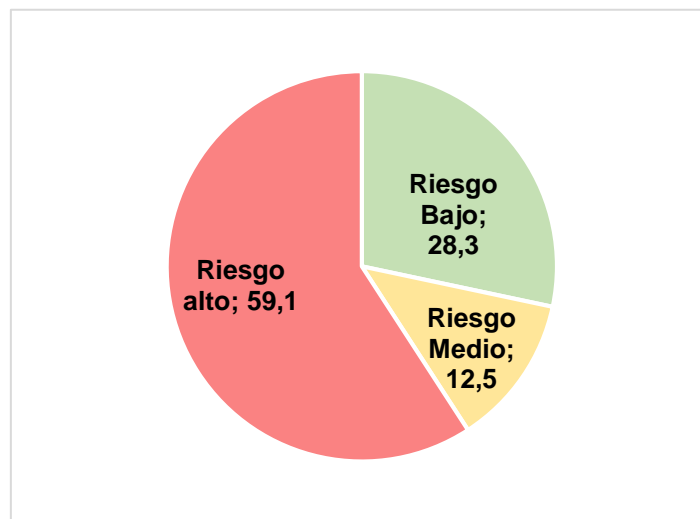


Figura 5. Proporción de docentes por nivel de estrés

## 6.8 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés por variables sociodemográficas y ocupacionales

Al cruzar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés con las variables sociodemográficas: Sexo, estado civil, estrato socioeconómico y la variable ocupacional, antigüedad en el cargo:

Se obtuvo que el 35,3% de los docentes que participaron en el estudio tienen un nivel de riesgo psicosocial y estrés alto. Del total de docentes en este nivel  $N=76$ , se puede evidenciar que el 51,3% son mujeres, el 72,3% tiene pareja estable (Casado o en unión libre), el 65,8% pertenece a los estratos 1 y 2 y el 80,3% tienen más de 13 años de experiencia en el cargo.

Según la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los niveles de riesgo alto y muy alto tienen amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, a la luz de esto, es importante mencionar que del total de docentes que obtuvieron un nivel alto y muy alto de riesgo psicosocial ( $N=105$ ), el 72,4%, ( $N=76$ ), presentaron un nivel de estrés alto, es decir que en éstos docentes la cantidad de síntomas reveladores de la presencia de estrés y la frecuencia con la que se presentan es mayor que en los

demás docentes y el 56,8% de ellos manifestaron sentir frecuentemente dolores en el cuello y espalda o tensión muscular

**Tabla 15. Frecuencia de docentes en nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés.**

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral	Nivel de estrés					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Riesgo Bajo	29	13,5	11	5,1	20	9,3
Riesgo Medio	13	6	6	2,8	31	14,4
Riesgo alto	19	8,8	10	4,7	76	35,3

### 6.9 Correlaciones entre las dimensiones intralaborales (factores psicosociales intralaborales) y estrés

Al correlacionar los puntajes del riesgo psicosocial de las dimensiones con el puntaje de estrés, se obtuvo que las dimensiones con mayor coeficiente de correlación fueron la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral ( $\rho=0,445$   $p < 0,01$ ), consistencia de rol ( $\rho= 0,395$   $p < 0,01$ ), relaciones sociales en el trabajo ( $\rho= 0,331$   $p < 0,01$ ) y las demandas cuantitativas ( $\rho= 0,310$   $p < 0,01$ ).

En las dimensiones anteriores se obtuvo una asociación positiva significativa con un rango de relación débil, es decir cuando aumenta el nivel de riesgo en estas dimensiones aumenta también el nivel de estrés en los docentes.

Lo evidenciado permite concluir que la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, la consistencia de rol, relaciones sociales en el trabajo y las demandas cuantitativas tienen una alta probabilidad de ser los principales factores de riesgo psicosocial intralaboral en los docentes del municipio de Cauca, y que son éstos factores los principales estresores que estarían desencadenando en los docentes una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud.

**Tabla 16. Coeficiente de correlación entre dimensiones y estrés.**

Dimensiones	Correlación con estrés (Rho de Spearman)	Sig.(Bilateral)
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,445**	0,000
Consistencia del rol	0,395**	0,0000
Relaciones sociales en el trabajo	0,331**	0,000
Demandas cuantitativas	0,310**	0,000
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,273**	0,000
Nivel de responsabilidad del cargo	0,244**	0,000
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,238**	0,000
Retroalimentación del desempeño	0,216**	0,001
Demandas emocionales	0,194**	0,004
Claridad del rol	0,186**	0,006
Reconocimiento y compensación	0,161*	0,018
Oportunidades para el desarrollo de habilidades y conocimientos	0,156*	0,022
Participación y manejo del cambio	0,121	0,076
Demandas de la jornada de trabajo	0,121	0,078
Demandas de carga mental	0,118	0,084
Control y autonomía sobre el trabajo	0,085	0,217
Características de liderazgo	0,084	0,222
Relación con los colaboradores	-0,023	0,742
Capacitación	-0,041	0,555

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 bilateral

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 bilateral

Al identificar los posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral se puede describir según la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (27) las condiciones particulares que hacen que éstos factores se conviertan en fuentes de riesgo. Lo anterior se logra a través de la descripción del indicador de riesgo establecida por el Ministerio de la Protección Social (27)

y la descripción de las percepciones de las docentes plasmadas en los ítems respondidos del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, ya que se estableció un número de ítems para cada dimensión. A su vez se describen algunas situaciones referidas por los docentes que permiten ampliar el análisis. Es sensato aclarar que no se aplicó un instrumento cualitativo que permitiera conocer a profundidad las categorías referidas por lo docentes.

**Tabla 17. Descripción de los posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral en los docentes del municipio de Caucasia.**

Factor de riesgo	Se convierte en fuente de riesgo cuando:	Percepción de los docentes plasmada en los ítems del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral	Situaciones referidas por los docentes del municipio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo en el trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.	En los ítems (35,36,37,38) manifiestan que: -Cuando están en casa siguen pensando en el trabajo. -Discuten con su familia y amigos por causa del trabajo. -Deben atender asuntos del trabajo cuando están en casa. - Por el trabajo el tiempo que pasan con su familia y amigos es muy poco.	-Padres de familia van hasta las casas de los docentes para preguntarles cosas relacionadas con su trabajo. -Para tener más comunicación con los docentes colegas y los padres de familia, se crean grupos de WhatsApp y esto hace que constantemente, inclusive a altas horas de la noche, se envíen mensajes concernientes a aspectos del trabajo o personales. - Constantemente los padres de familia hacen llamadas fuera del tiempo laboral averiguando sobre tareas y en muchas ocasiones para insultar y hacer reclamos. Los padres llaman hasta en el periodo de vacaciones.
Consistencia de rol	Al trabajador se le presentan exigencias, inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio.	En los ítems (27,28,29,30,52) manifiestan que: -En la institución educativa les están dando órdenes contradictorias. -Les piden hacer cosas innecesarias. -Se presentan situaciones en las que deben pasar por alto normas o procedimientos. -Tienen que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica	- Durante el periodo de recuperación algunos padres de familia amenazan a los docentes, quienes en muchas ocasiones se han visto obligados a cambiar una nota o promover a un niño al siguiente grado sin que el alumno sea merecedor de esto. Lo preocupante de ésta situación es que se han presentado amenazas por parte de integrantes de grupos al margen de la ley.

Factor de riesgo	Se convierte en fuente de riesgo cuando:	Percepción de los docentes plasmada en los ítems del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral	Situaciones referidas por los docentes del municipio
Relaciones sociales en el trabajo	<p>-En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</p> <p>- Se da un trato irrespetuoso agresivo o de desconfianza por parte de los compañeros</p> <p>-Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</p> <p>-Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo</p> <p>-El grado de cohesión o integración del grupo es inexistente.</p>	<p>-Los cambios que se presentan en el trabajo les dificultan la labor.</p> <p>En los ítems (76, 77, 78,79, 80, 81,82,83,84,85,86,87,88,89) manifiestan que:</p> <p>-No les agrada el ambiente del grupo de trabajo</p> <p>-En el grupo de trabajo tratan de forma irrespetuosa</p> <p>-No se sienten a gusto con sus compañeros de trabajo</p> <p>-En su grupo de trabajo algunas personas los maltratan</p> <p>-Entre compañeros no solucionan los problemas de forma respetuosa</p> <p>-Hay poca integración en el grupo de trabajo</p> <p>- El grupo de trabajo es poco unido</p> <p>-Las personas en el trabajo no los hacen sentir como parte del grupo</p> <p>-Cuando hay que realizar trabajos en grupo los compañeros colaboran poco</p> <p>-Es difícil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo</p> <p>-Los compañeros de trabajo no ayudan cuando tienen dificultades</p> <p>-Las personas no se apoyan unos a otros</p> <p>-La mayoría de los compañeros del trabajo no los escuchan cuando tienen problemas</p>	<p>-Algunos docentes como ya son antiguos en la labor le dejan algunas actividades a los más jóvenes para que ellos las desarrollen en su totalidad.</p> <p>-En algunas Instituciones no se dan las condiciones necesarias para realizar ciertas actividades grupales y esto genera desanimo en algunos docentes.</p> <p>-Los docentes manifiestan que siempre existen "roces" entre ellos, sobre todo si hay un docente que le gusta realizar cosas innovadoras, normalmente los demás no lo apoyan.</p> <p>-Existen educadores que por su experiencia, se desenvuelven mejor en el proceso de enseñanza y esto hace que se crean superiores a los demás, dándose inclusive un trato irrespetuoso hacia los docentes más jóvenes.</p>
Demandas cuantitativas	<p>El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitando número y duración de</p>	<p>En los ítems (13, 14, 15, 32, 43,47) manifiestan que:</p> <p>-Por la cantidad de trabajo que tienen deben quedarse tiempo adicional</p> <p>-No les alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes.</p> <p>-Por la cantidad de trabajo que tienen deben trabajar sin parar</p>	<p>-Existen educadores que también laboran en colegios privados y esto hace que su tiempo sea limitado.</p> <p>-En muchas ocasiones se atiende a muchos padres de familia en la jornada laboral y esto hace que se atrase el trabajo.</p> <p>-Existen muchos compromisos que el docente debe asumir ya sea</p>



Factor de riesgo	Se convierte en fuente de riesgo cuando:	Percepción de los docentes plasmada en los ítems del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral	Situaciones referidas por los docentes del municipio
	las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En el trabajo no es posible tomar pausas para descansar</li> <li>- No pueden tomar pausas cuando las necesitan</li> <li>- No pueden parar un momento su trabajo para atender un asunto personal</li> </ul>	impuestos por secretaria de educación municipal, departamental o del Ministerio de Educación Nacional, a parte de los que ya deben desarrollar como docentes de planta.

## 7. Discusión

Según los resultados el 58,6% de los docentes reportaron tener altas demandas en el trabajo, el 35,3% manifiestan que hay bajo control, el 36,3% reportaron que tienen un bajo apoyo social por parte de sus colegas y el 27,4% perciben que la retribución que obtienen no es proporcional a sus esfuerzos, y según los modelos teóricos de Karasek, Theorel y Jonhson (9) y de Siegrist (10) este desbalance entre las demandas, el control, el apoyo social y la recompensa hace que aumente la probabilidad de aparición de las respuestas de estrés y que se desarrollen problemas asociados a éste. Por lo anterior se tiene que el 48,8% de los docentes obtuvieron un nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral y el 59,1% un nivel alto de estrés.

Los resultados de éste estudio al igual que el de Revelo y Herrera (35), Munera et al (25), Espinoza (38) y Budez y Bula (40) muestran que la frecuencia de docentes en los niveles de riesgo alto y muy alto es mayor en los dominios demandas del trabajo, seguida de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y control sobre el trabajo. Como un dato relevante, se encontró que tanto en los estudios referidos, al igual que en esta investigación, recompensas fue el dominio con menor número de docentes en los niveles alto y muy alto.

Lo anterior nos muestra que los educadores del país, incluyendo a los de Caucasia, manifiestan que la labor docente les impone muchas exigencias de diversa naturaleza y una compleja realidad que merece ser analizada a profundidad y que el alcance de éste estudio no lo permite, es el hecho de que los docentes están manifestando que a pesar de las muchas exigencias sienten que la retribución que reciben ya sea financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo es acorde con sus esfuerzos, lo que va en contra vía de la actual lucha que tiene el magisterio colombiano por aumentos de salarios y mejores condiciones de vida, entre otras cosas.

Al igual que Revelo y Herrera (35) en ésta investigación fueron las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral las que más frecuencia de docentes tuvieron en los niveles de riesgo alto y muy alto.

Un dato importante para resaltar es el encontrado en la dimensión relación con los colaboradores donde el 92,7% de los docentes obtuvieron un nivel de riesgo psicosocial intralaboral bajo. Esto puede ser debido a que en la población estudiada solo seis docentes manifestaron ejercer cargos de jefes, además de laborar como docentes de aula.

Se esperaba que la cantidad de docentes en el nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral general fuera mayor que en los estudios realizados en las ciudades capitales debido al contexto particular en el que laboran los docentes de Caucasia (14), pero se puede evidenciar que es mucho más bajo que el estudio

de Revelo y Herrera (35) y el de Budez y Bula (40). En cuanto al nivel de estrés en la última encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo (5), se concluyó que entre el 20% y 33% de los trabajadores tenían altos niveles de estrés.

El porcentaje de docentes con altos niveles de estrés obtenido en esta investigación supera en un 26,1% la media nacional y es más alto que el obtenido en el estudio de Guevara et al. (36) y Budez y Bula (40). Lo anterior se constituye en un llamado de atención a la secretaria de educación del departamento de Antioquia, a la secretaria de educación del municipio de Cauca y a los directivos de las instituciones educativas para que incluyan en sus agendas el tema de prevención, intervención y monitoreo del estrés laboral en los docentes del municipio.

El análisis de las frecuencias revela que los factores intralaborales con mayor cantidad de docentes en riesgo psicosocial intralaboral alto son las demandas ambientales y de esfuerzo físico, las demandas emocionales y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, según lo planteado en la teoría (ver tabla 3), estas demandas son las que tiene más probabilidad de estar asociadas con respuestas altas de estrés, pero al correlacionar los puntajes de las demandas intralaborales con el puntaje de estrés se obtuvo que las tres dimensiones con mayor asociación significativa fueron: Influencia del trabajo en el entorno extralaboral, consistencia de rol y demandas cuantitativas; demandas ambientales y emocionales no figuran como las de mayor asociación.

Lo anterior muestra que aunque en una determinada dimensión muchos docentes hayan obtenido riesgo psicosocial intralaboral alto no quiere decir que se constituya en un factor de riesgo (estresor), ya que la teoría es clara en decir que para que se den respuestas de estrés y una afectación a la salud no basta únicamente con estar expuesto al riesgo; las condiciones individuales y del entorno juegan un papel importante en la manera que el docente percibe el riesgo y responde a estas situaciones adversas; también las condiciones sociodemográficas y las ocupacionales se convierten en moduladoras del riesgo psicosocial.

Respecto a las variables sociodemográficas al igual que los estudios de Espinoza (38) y Budez y Bula (40) en esta investigación la cantidad de mujeres fue superior con un 23,7% más que hombres. Se obtuvo una diferencia porcentual entre mujeres y hombres con nivel de riesgo psicosocial y estrés alto del 2,6%, siendo la cantidad de mujeres mayor.

Lo evidenciado permite concluir que tanto los hombres como las mujeres están expuestos a un nivel alto de riesgo psicosocial y que ambos sexos presentan respuestas de estrés; pero al analizar la distribución porcentual por cada sexo, se tiene que el 29,3% de las mujeres presentaron riesgo psicosocial intralaboral y estrés alto a diferencia de los hombres con un 45,1% en éste nivel de riesgo y estrés, aquí tenemos que la diferencia porcentual entre ambos sexos es del 15,8% lo que permite concluir que aunque los hombres son menos, el porcentaje de ellos en los niveles altos es mayor que el de las mujeres. Lo anterior se traduce en que existe la posibilidad de que los hombres tengan un

riesgo mayor de presentar respuestas de estrés cuando se está expuesto a niveles altos de riesgo psicosocial intralaboral.

Respecto a los años de antigüedad, el 34,4% de los docentes tienen más de 55 años. Al cruzar las variables se tiene que el 30,6%, de los docentes que tienen de 1 a 13 años en el cargo se encuentran en riesgo psicosocial intralaboral y estrés alto, el 47,2% los que tienen entre 14 a 23 años y el 31,5% los que tienen más de 24 años.

Lo anterior permite concluir que posiblemente en la población docente del municipio de Caucasia las condiciones sociolaborales y ocupacionales que aumentan el riesgo de presentar respuestas de estrés ante la exposición de un nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral son: ser hombre y tener entre 14 a 23 años de antigüedad en el cargo.

Es fundamental aclarar que, el alcance de éste estudio no permite conocer en qué medida las condiciones sociodemográficas y ocupacionales están siendo moduladoras del riesgo psicosocial intralaboral y del estrés en los docentes del municipio de Caucasia.

Es aquí donde los métodos complementarios a los cuestionarios aplicados tendrían un papel importante: identificación de factores de riesgo extralaborales, análisis psicosocial de puestos de trabajo, entrevistas semiestructuradas para evaluar con mayor precisión las condiciones intralaborales y discernir aspectos que una única metodología no puede apreciar.

También sería importante realizar la evaluación de estilos de afrontamiento y conocer las predisposiciones personales que tienen los docentes del municipio de Caucasia para hacer frente a las situaciones adversas de las condiciones intralaborales y saber qué procesos concretos están utilizando en cada uno de esos momentos.

## 8. Conclusiones

De los 215 educadores se obtuvo que el 61,9% eran mujeres y el 38,1% hombres, el 63,7% de los docentes se encuentran entre las edades de 46 y 66 años, y el 53,5% tienen más de 24 años ejerciendo la docencia, lo que evidencia que la mayoría de los educadores de Caucasia cuentan con una trayectoria amplia en el sector. El 61,9% pertenece a los estratos 1 y 2, solamente el 22,3% tienen vivienda propia y el 73,0% tienen de 1 a 3 personas a cargo.

Se estableció que el 48,9% de los docentes encuestados del municipio de Caucasia se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial alto. Los dominios con mayor nivel de riesgo fueron demandas del trabajo con un 58,6% de docentes en niveles de riesgo alto seguido por el dominio control sobre el trabajo con un 35,3% de docentes en riesgo alto. Las dimensiones con mayor número de docentes en nivel de riesgo psicosocial alto fueron: demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 70,2%, demandas emocionales con un 65,6% E influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral con el 62,8%, todas estas dimensiones pertenecientes al dominio demandas del trabajo se constituyeron como los principales factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que están expuestos los docentes del municipio de Caucasia.

También se logró determinar que el 59,1% de los docentes tienen un nivel alto de estrés, y los principales síntomas reveladores de la presencia de estrés fueron: dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, y problemas gastrointestinales: úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon con un 51,6% y 27,4% respectivamente.

Por último, se obtuvo que las dimensiones de mayor asociación con estrés fueron: la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral ( $\rho=0,445$   $p < 0,01$ ), consistencia de rol ( $\rho= 0,395$   $p < 0,01$ ), relaciones sociales en el trabajo ( $\rho= 0,331$   $p < 0,01$ ) y demandas cuantitativas ( $\rho= 0,310$   $p < 0,01$ ) por su asociación estas dimensiones son las que se constituyen como posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral en la labor docente del municipio de Caucasia.

## **9. Consideraciones éticas**

Esta investigación está sometida bajo la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud y Protección Social por el cual se establecen las normas técnicas, científicas y administrativas; con el fin de garantizar la protección, el respeto por la integridad y el bienestar de las personas objeto de estudio.

En el artículo 11 de la presente resolución se clasifica según categorías el tipo de riesgo al que están expuestas las personas, nuestro estudio se encuentra inmerso dentro de la categoría investigación sin riesgo ya que se emplearán técnicas y métodos de investigación documental como cuestionarios evitando la intervención de aspectos sensitivos de la conducta humana.

Por otra parte, en el código de Núremberg se establece que es necesario el consentimiento voluntario de las personas objeto de estudio, con el fin de garantizar su autonomía, garantizando que la persona tiene capacidad legal y libertad para escoger y tomar sus propias decisiones.

Con respecto a la información recolectada se garantiza el criterio de confidencialidad, ya que esta será utilizada únicamente como objeto de este estudio, y los resultados serán presentados de manera global respetando y protegiendo el derecho de HÁBEAS DATA.

## 10. Referencias

1. OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT; 1986. [Internet] [Consultado 2019 feb 20] Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. [Internet] [Consultado 2019 mar 15] Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
3. Colombia. Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: El ministerio.2008.
4. Vargas, Betancourt M. La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín, 2014-2018 [trabajo de grado para optar al título de doctora en educación] Medellín: Universidad de Antioquia.2018
5. Ministerio del Trabajo. (2013). II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Bogotá D.C
6. Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. Resumen informe anual del observatorio europeo de riesgos. [Internet] [Consultado 2019 jun 15] Disponible en: [https://osha.europa.eu/es/publications/annual\\_report/ar\\_summary\\_2009](https://osha.europa.eu/es/publications/annual_report/ar_summary_2009)
7. OIT. Estrés laboral. [Internet] [Consultado 2018 abr 15] Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
8. Toro, F., Londoño, E., Sanin, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95–137.
9. Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
10. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
11. Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud.). Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana, Cuba

12. Colombia. Ministerio de la protección social. Decreto 1655 por el cual se establece el cuadro de enfermedades profesionales en los docentes. Bogotá: El ministerio. 2015
13. Magisterio. Análisis de los factores de riesgo ocupacional en los docentes de Colombia. [Internet] [Consultado 2018 jun 2] Disponible en: <https://www.magisterio.com.co/articulo/analisis-de-los-factores-de-riesgo-ocupacional-en-los-docentes-de-colombia>
14. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad Social de España. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Internet] [Consultado 2018 jun 2] Disponible en: [http://insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_IN\\_SHT/2019/Ficheros/Efectos%20sobre%20la%20salud%20psicosociales.pdf](http://insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_IN_SHT/2019/Ficheros/Efectos%20sobre%20la%20salud%20psicosociales.pdf)
15. Garrido-Pinzón, J Blanch-Ribas, J Uribe-Rodriguez, AF Flórez-Acevedo, J Pedrozo- Sánchez, M. (2011). El Capitalismo Organizacional como Factor de Riesgo Psicosocial: Efectos Psicológicos Colaterales de las Nuevas Condiciones de Trabajo en Hospitales y Universidades de Naturaleza Pública. Resultados Santander, Colombia. *Psicología Desde El Caribe*, (2), 16–19.
16. Andrea Beltrán Cabrajo. (2014). Factores Psicosociales Y Bienestar Del Trabajador En (Universidad del Rosario). Retroceded From <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
17. OIT. (2003). Seguridad y salud en el trabajo. Retrieved April 22, 2019, from <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
18. Benavides, F., Ruiz-Frutos, C. y García, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds), *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson; 2000.
19. Moreno Jiménez, B. (2012). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
20. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
21. Ortiz Doncel, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia), 2016. *Carta Comunitaria*, 25(144), 82. <https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>
22. Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385. <https://doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>
23. OMS. La organización del trabajo y el estrés. [Internet] [Consultado 2019 feb 20] Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)



24. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Estrés. [Internet] [Consultado 2019 ago 02] Disponible en: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
25. Múnera-Palacio MM, Saenz-Agudelo ML, Cardona-Arango D. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Med, 2011. Rev CES Med. 2013; 27(2):163-175.
26. Ministerio de educación nacional. Ser maestro hoy, el sentido de educar y el oficio docente. [Internet] [Consultado 2019 feb 20] Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232\\_tablero\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf)
27. Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Retrieved from <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/10/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
28. Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley & Sons.
29. Glowinkowski, S.P., & Cooper, C.L. (1986). Managers and professionals in business/industrial settings: The research evidence. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 177-193.
30. Jones, J.R., Hodgson, J.T., Clegg, T.A., & Elliot R.C. (1998). *Self-reported Work-related Illness in 1995: Results from a household survey*. Sudbury: HSE Books.
31. Pejtersen, J., Allermann, L., Kristensen, T.S., & Poulsen, O.M. (2006). Indoor climate, psychosocial work environment and symptoms in open-plan offices. *Indoor Air*, 16(5), 392-401
32. Fjell, Y., Osterberg, M., Alexanderson, K., Karlqvist, L., & Bildt, C. (2007). Appraised leadership styles, psychosocial work factors, and musculoskeletal pain among public employees. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 81(1), 19-30
33. Smith, A., Johal, S., Wadsworth, E., Smith, G., & Peters, T. (2000). *The scale of occupational stress: The Bristol stress and health at work study*. Health & Safety Executive research report no.CRR 265. Sudbury: HSE Books.
34. Terán-Rosero AC, Botero-Álvarez CC, Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología. 2012 Dic; 5(2): 95-106.
35. Revelo-Rosero E, Olave-Herrera G. Factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la población de docentes de una institución educativa de la ciudad de San Juan de Pasto [Trabajo de grado especialización en salud ocupacional] San Juan de Pasto: Universidad de Nariño. Centro de estudios en salud; 2012

36. Guevara-Manrique AC, Sánchez-Lozano CM, Parra L. Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *rc\_salud\_ocupa*. 2014 Dic; 4(4):30-32.
37. Bedoya-Bedoya EJ, Oquendo-Puerta SR, Gallego-Ruiz MC. Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA). *Uni-pluri/versidad*. 2014; 14(3): 102-113.
38. Espinoza-Cubillos LM. Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital [Tesis Maestría en salud ocupacional y ambiente] Bogotá: Universidad del Rosario. Facultad de medicina; 2015
39. Díaz-Arango MI. Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana [Trabajo de grado programa de psicología] Soacha-Cundinamarca: Corporación Universitaria Minuto de Dios: Facultad de ciencias humanas y sociales;2017
40. Budez-Rodríguez L, Bula-Escamilla VM. Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla [Trabajo de investigación magister en salud y seguridad en el trabajo] Barranquilla: Universidad Libre seccional Barranquilla. Facultad de ciencias de la salud; 2017
41. Alcaldía de Caucasia. Información del municipio: historia y territorio. [Internet] [Consultado 2019 feb 20] Disponible en: <http://www.caucasia-antioquia.gov.co/tema/municipio>
42. Climate-Data. Clima de Caucasia. . [Internet] [Consultado 2019 feb 20] Disponible en: <https://es.climate-data.org/america-del-sur/colombia/antioquia/caucasia-50344/>
43. Secretaría de Educación de Antioquia; Universidad de Antioquia. (2008). Entre discursos con-textos y prácticas del sistema educativo del municipio de Caucasia: Maestros, objetos de saber y con-formación de comunidades académicas. Medellín.
44. Secretaria de Educación de Caucasia. Plan Educativo Municipal 2010-2016. [Internet] [Consultado 2019 jun 10] Disponible en: <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/caucasiantioquiame2010-2016.pdf>

## **11. Anexos**

### **11.1 Consentimiento informado**

Consentimiento informado para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes de establecimientos educativos oficiales del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018

En cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 y la ley 1090 de 2006

Los estudiantes Andrea Cali Torres C.C N° 1020472923 y Carlos Pantoja Caicedo C.C N° 1082747478 pertenecen a la Universidad de Antioquia, la cual cuenta entre uno de sus programas profesionales con la carrera de Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud de la Facultad Nacional de Salud Pública. Estos para obtener su título profesional desarrollarán el proyecto de investigación denominado: Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes de establecimientos educativos oficiales del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018.

El trabajo estará supervisado en todas sus etapas por la facultad Nacional de Salud Pública a través de sus comités encargados y dirigido por un profesor psicólogo magister en salud pública y doctor en psicología de la Universidad de Antioquia.

Para cada docente este proyecto tendrá como beneficio el conocimiento del grado de exposición individual a los factores de riesgo psicosociales presentes en las condiciones propias de su trabajo y el grado de estrés, lo cual permitirá intervenciones oportunas para promover la seguridad y salud en el trabajo y prevenir situaciones psíquico-orgánicas que puedan afectar la salud física, emocional y mental, o de igual forma impactar en el desempeño laboral.

Además, tiene como beneficio para la secretaria de educación y para las instituciones educativas el cumplimiento del requisito que exige la resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social (Hoy ministerio de trabajo) que establece que todas las instituciones y empresas públicas y privadas del país deben hacer la evaluación, monitoreo e intervención de los riesgos psicosociales y de patología derivadas del estrés.

A la secretaría de educación y a las instituciones participantes se les entregará un informe técnico y se realizará una socialización con los resultados de la evaluación a fin de que puedan orientar las estrategias de intervención

Por lo tanto, en mi condición de docente manifiesto que me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito del proyecto. Doy mi consentimiento para que se me apliquen los instrumentos de medición de los

factores de riesgo psicosocial (Cuestionario de factores intralaborales y cuestionario para la identificación de estrés), y la encuesta de información sociodemográfica, que se encuentran enmarcados en el protocolo del Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgos psicosociales que contribuyan a generar diagnósticos confiables.

Soy consciente que este proceso no atenta contra mi derecho fundamental a la intimidad personal y laboral, y manifiesto mi compromiso de asistir de manera activa, acorde a mi responsabilidad frente al cuidado y preservación de mi salud.

Manifiesto que no he recibido presiones verbales, escritas y/o gestuales para participar en el estudio; que dicha decisión la tomo en pleno uso de mis facultades mentales, sin encontrarme bajo efectos de medicamentos, drogas o bebidas alcohólicas, de forma consciente, autónoma y libre.

Firma. \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_

Institución \_\_\_\_\_

## 11.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

*Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	N
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>                    </del>		

↑                      ↑  
 Respuesta      Respuesta  
 definitiva      equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					

15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
----	--	--	--	--	--	--

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					

28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					



42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					

64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					

80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue  SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					

107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue  SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					

119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

### 11.3 Cuestionario ficha de datos generales

Fecha de aplicación:     
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

**FICHA DE DATOS GENERALES**

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

 horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

## 11.4 Cuestionario estrés

CUESTIONARIO ESTRES .					1	dd	mm	aaaa
Fecha de aplicación								
Numero de identificación del respondiente								

**ESU**

Seleccione la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares **en los últimos tres meses**

MALESTARES	SELECC	1	2	3	4
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1 Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular					
2 Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon					
3 Problemas respiratorios					
4 Dolor de cabeza					
5 Transtornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche					
6 Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos					

MALESTARES	SELECC	1	2	3	4
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
7 Cambios fuertes en el apetito					
8 Problemas relacionados con la función de los organos genitales (impotencia, frigidez)					
9 Dificultades en las relaciones familiares					
10 Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades					
11 Dificultad en las relaciones con otras personas					
12 Sensación de aislamiento o desinterés					
13 Sentimiento de sobrecarga de trabajo					

MALESTARES		SELECC	1	2	3	4
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes					
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo					
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida					
17	Cansancio, tedio o desgano					
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad					
19	Deseo de no asistir al trabajo					

MALESTARES		SELECC	1	2	3	4
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace					
21	Dificultad para tomar decisiones					
22	Deseo de cambiar de empleo					
23	Sentimiento de soledad o miedo					
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos					
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza					

MALESTARES		SELECC	1	2	3	4
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios					
27	Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"					
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo					
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón					
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad					
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida					

## 11.5 Aval municipal



Municipio de Caucasia  
Alcaldía  
**GESTIÓN**  
por AVANZAR



Medellín, 19 de julio de 2018

Señores  
**Facultad Nacional de Salud Pública**  
**Universidad de Antioquia**  
Medellín, Antioquia

Cordial saludo,

Por la presente se le notifica a ustedes, que la secretaria de educación del municipio de Caucasia Antioquia, apoya la realización del proyecto de investigación: *Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes de establecimientos educativos oficiales del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018*. Manifiesto que recibí la información necesaria por parte de los estudiantes: Andrea Cali Torres C.C Nro. 1020472923 y Carlos Pantoja Caicedo C.C. Nro. 1082747478.

Declaro conocer y aceptar las condiciones y actividades necesarias para la ejecución del proyecto, y confirmo mi apoyo en la recopilación de la información necesaria en las instituciones educativas oficiales del municipio, para la realización del proyecto del trabajo de grado.

Sin otro particular, me despido de ustedes.

Atentamente,

**Luis Carlos Monterrosa**  
**Secretario de educación**  
Alcaldía Municipal  
Caucasia Antioquia  
57+4+8391595 extensión 144  
educacion@caucasia-antioquia.gov.co



## 11.6 Circular Municipal



Municipio de Caucasia  
Secretaría de Educación

**GESTIÓN**  
CON AVANZAR



### CIRCULAR 028 DE 2018

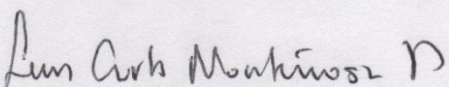
**DE:** SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL.  
**PARA:** RECTORES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES URBANOS.  
**ASUNTO:** EJECUCIÓN PROYECTO: EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y GRADO DE ESTRÉS.

Cordial saludo,

La Secretaría de Educación se permite presentarles a los estudiantes de Administración en Salud, ANDREA CALI TORRES Y CARLOS PANTOJA CAICEDO, de la Universidad de Antioquia quienes desarrollaran su trabajo e grado y solicitan de su colaboración permitiéndoles recopilar información necesaria en las Instituciones para la realización del proyecto.

Agradecemos su atención y colaboración.

Respetuosamente,

  
**LUIS CARLOS MONTERROSA DOMÍNGUEZ**  
Secretario de Educación Municipal

---

NIT 890906445-2  
Email: [educacion@caucasia-antioquia.gov.co](mailto:educacion@caucasia-antioquia.gov.co)  
Teléfono: 57+4+839 4444-8391595 Ext. 144  
Dirección: Carrera 20 Calle 22 Ciudadela Educativa y Cultural Panzenú  
Código Postal 052410