



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

**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.**

Mónica Lorena Vargas Betancourt

Universidad de Antioquia
Facultad de Educación
Medellín, Colombia
2018



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

Mónica Lorena Vargas Betancourt

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:

Doctora en Educación

Asesor:

Ricardo León Gómez Yepes, Doctor en Educación Internacional

Línea de investigación, evaluación y análisis de política pública

Grupo DATUS

Universidad de Antioquia

Facultad de Educación

Medellín, Colombia

2018

Agradecimientos

Quiero agradecer a Dios por haberme puesto en este camino y haberme llenado de fe y constancia para recorrerlo.

A mi director Ricardo León Gómez Yepes, que creyó en mí y en mis ideas. Sin sus orientaciones, acompañamiento constante y enseñanzas, no hubiera podido lograr todo lo que hice, ni culminar esta etapa de mi vida.

A la Secretaría de Educación de Medellín, a los 20 rectores que abrieron las puertas de sus instituciones educativas para el trabajo de campo y especialmente a los 842 docentes y directivos docentes que estuvieron dispuestos a participar en el estudio compartiendo su información.

A mis hijos Manuel y Sara por soportar este proceso lleno de cambios y de ausencias, pero también de crecimiento.

A Jaime, Romelia y Emiliano, porque después de tanto tiempo, siguen confiando...

Finalmente, un agradecimiento muy especial a todas las personas que estuvieron presentes de diversas maneras...

Profesor Rodney Hopson	Diana Londoño	Kimberly Parekh	Programa Erasmus Mundus
Profesora Ute Bültman	Diana Vargas	Ligia Artilles	Robinson Garcés
Teresa Puerta	Diego Sepúlveda	Lina Marcela Estrada	Roque Restrepo
Ailine López	Eliana Hernández	Lina Galindo	Rupert Heindl
Adriana Holguín	Elvira Olmos	Lina Guevara	Sabinne Heezemans
Akashi Kaul	Esteban Páez	Lina y Fabrizio	Samriti Rajpal
Alejandra Casas	Familia Betancourt	Lina Zapata	Sandra Caicedo
Alexander Alvis	Familia Giraldo	Linda Moreno	Sebastián Velásquez
Alexandra Hoyos	Familia Páez	Lucía Berro	Sol Flórez y familia
Ana María Castiblanco	Familia Zapata	Lucía Zapata	Virginia Z. y Jairo P.
Ana María Zubieta	Fernando Forero	Luisa Fernanda Montaña	Wanchang Zhang
Andrea Carolina Rodríguez	Femke Abma	Marcela Arana	Ximena Cabezas
Angel Lozano	Fulbright Colombia	Marcela López	Yenny Barragán
Angela Gil	Glenis Calderón	Marcela Montoya	Yoldez Halleb
ASDEM	Gloria Castañeda	Margarita Rosa Castro	Yomaira Higueta
Bertilda Vargas	Guillermo Gutiérrez	María Eugenia Londoño	Yuby Olmos y familia
Camilo Castiblanco	Gustavo Jiménez	María Eugenia Quintana	Zulma Rivera
Carlos Valdivieso	Hosmany Urbina y familia	María Inés Gómez	
Carolina Cuartas	ICFES	María Luisa Montoya	
Carolina García	Iris Luis López y familia	María Orfeli Ruiz	
Carolina Rendón	Isabel C. Jaramillo	Maribel Arango	
Catalina Benavides	Ismael Sepúlveda	Maribel Giraldo	
Catalina Uribe	Jaime Carmona y familia	Marlly López	
CINCEL	Jairo García	Marlon Saavedra	
Claudia Cantor	Jairo Gaspar y familia	Marta Gutiérrez	
Claudia Celemin	Jairo Luna	Mateu Pascual	
Claudia Hurtado	Jennifer Betancourt	Miranda Van der Werff	
Claudia Restrepo	Jennifer Herrera	Mónica Arango y familia	
Colciencias	Johanna Zambrano	Mónica Giraldo	
Consuelo Quintero	Johanna Zapata	Niyereth Vásquez	
Deborah Hopson, Ayana,	Juan Beltrán	Ornella Moreno	
Aliyah, Ayia	Juan Carlos Morales	Paratore Angela	
Diana Cuervo	Juan David Moreno	Patricia Zambrano	
Diana D' Amico	Juan Pablo Garzón	Paula Andrea Díaz	

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	2
Problema	2
Antecedentes	3
Propósito	6
Objetivos	7
General	7
Específicos	7
CAPITULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
Marco Conceptual	8
Factores Psicosociales	9
Contexto	10
Los factores psicosociales en Colombia	11
Modelos explicativos de los factores psicosociales	12
Modelo demanda – control – apoyo social	12
Modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa.....	13
Modelo dinámico de Villalobos	13
Efectos en la salud de la exposición a factores de riesgo psicosocial	14
Salud Mental	15
Burnout.....	16
Desempeño académico de los estudiantes.....	17
Los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud de los Docentes	20
Los Factores Psicosociales y el Desempeño Académico de los Estudiantes	23
La Salud de los Docentes y el Desempeño Académico de los Estudiantes	24
Hipótesis.....	27
Hipótesis 1, 2, 3.....	27
Hipótesis 4, 5 y 6.....	27
Hipótesis 7, 8, 9.....	28
Hipótesis 10.....	29
Hipótesis 11.....	29
CAPÍTULO 3: MÉTODOS.....	30
Diseño General.....	30

Variables.....	30
Participantes.....	31
Materiales.....	33
Instrumentos para evaluar exposición a factores de riesgo psicosocial.....	33
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A).....	35
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	39
Instrumentos para evaluar condiciones de salud mental.....	40
Inventario de Burnout de Maslach (MBI).....	40
Cuestionario General de Salud - GHQ-12.....	41
Procedimiento.....	41
Recolección de la Información.....	41
Etapa 1. Obtención de avales para la investigación.....	42
Etapa 2. Preparación de los instrumentos para la aplicación y registro de datos.....	43
Etapa 3. Logística para la recolección de la información.....	44
Etapa 4. Capacitación al equipo de recolección de la información.....	44
Etapa 5. Recolección de la información en las instituciones educativas.....	45
Procesamiento de la Información.....	45
Obtención de los puntajes de los cuestionarios.....	48
Puntajes factores de riesgo psicosocial (total, intralaboral y extralaboral).....	48
Etapa 1. Obtención de puntajes brutos.....	48
Etapa 2. Transformación de puntajes brutos.....	50
Etapa 3. Obtención de los niveles de riesgo e interpretación.....	52
Puntuación Cuestionario de Burnout de Maslach.....	53
Puntuación Cuestionario General de Salud de Goldberg GHQ-12.....	54
Consideraciones Éticas.....	54
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	58
Fase Descriptiva.....	58
Características sociodemográficas.....	58
Características laborales.....	60
Exposición a factores de riesgo psicosocial.....	62
Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	63
Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral según dominios.....	64
Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral según dimensiones.....	65

Resumen de la evaluación de la exposición a riesgos psicosociales intralaborales.....	67
Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	68
Exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral según dimensiones.	69
Condiciones de salud mental.....	70
Burnout.	70
Problemas de Salud Mental.	71
Fase 2: Comprobación de Hipótesis.....	72
H1. Exposición a factores de riesgo psicosocial y desempeño académico.	72
H2. Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral y desempeño académico....	73
Nivel de riesgo en los dominios intralaborales, según desempeño académico.....	74
Nivel de riesgo en las dimensiones intralaborales, según desempeño académico.....	75
Resumen riesgos psicosociales intralaborales, según categoría de desempeño.....	77
H3. Exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral y desempeño académico. ...	77
Riesgo en las dimensiones extralaborales, según categoría de desempeño académico	78
Resumen de los resultados en riesgos psicosociales, según categoría de desempeño.	79
H4. Exposición a factores de riesgo psicosocial y agotamiento emocional.....	80
H5. Exposición a factores de riesgo psicosocial y despersonalización.....	81
H6. Exposición a factores de riesgo psicosocial y baja realización personal	81
H7. Agotamiento emocional y desempeño académico	82
H8. Baja realización personal y desempeño académico	83
H9. Despersonalización y desempeño académico	83
H10. Exposición a factores de riesgo psicosocial y problemas de salud mental	84
H11. Problemas de salud mental y desempeño académico.....	85
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	87
Discusión.....	87
Características demográficas y laborales de los docentes y directivos docentes.	87
Exposición a factores de riesgo psicosocial y salud mental en docentes	91
Exposición a factores de riesgo psicosocial.....	91
Implicaciones de la exposición a factores de riesgo psicosocial.	95
Burnout y salud mental.	97
Exposición a factores de riesgo psicosocial, salud mental y desempeño académico.....	103
Limitaciones y futuras investigaciones	106
Conclusiones y Recomendaciones	107

REFERENCIAS	109
Anexo A	Variables institucionales, sociodemográficas y laborales 123
Anexo B	Variables relacionadas con factores psicosociales intralaborales 126
Anexo C	Variables relacionadas con factores psicosociales extralaborales..... 130
Anexo D	Variables relacionadas con salud mental 132
Anexo E	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A 133
Anexo F	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral..... 141
Anexo G	Cuestionario de Burnout de Maslach 143
Anexo H	Cuestionario General de Salud de Goldberg-12..... 145
Anexo I	Aval a la investigación en categoría riesgo mínimo 147
Anexo J	Oficio Secretaría de Medellín 148
Anexo K	Formato consentimiento informado 149
Anexo L	Baremos niveles de riesgo psicosocial intralaboral y general..... 150
Anexo M	Baremos niveles de riesgo psicosocial extralaboral 151

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Modelo de los factores psicosociales y su relación con el desempeño.....	9
Ilustración 2. Clasificación de las instituciones educativas oficiales, según categoría	18
Ilustración 3. Clasificación de las instituciones educativas oficiales de cinco ciudades	20
Ilustración 4. Diagrama de flujo para la selección de los artículos	25
Ilustración 5. Instrumentos incluidos en la batería de evaluación de factores de riesgo	34
Ilustración 6. Dominios y dimensiones evaluados con el cuestionario de factores de riesgo	38
Ilustración 7. Etapas del proceso de recolección de la información	42
Ilustración 8. Niveles de riesgo de los factores psicosociales para docentes y directivos.....	62
Ilustración 9. Niveles de riesgo total de los factores psicosociales intralaborales.....	63
Ilustración 10. Niveles de riesgo en los dominios de los factores psicosociales	64
Ilustración 11. Niveles de riesgo en las dimensiones de los factores psicosociales	66
Ilustración 12. Distribución de las respuestas a las variables de la dimensión demandas	67
Ilustración 13. Niveles de riesgo total de los factores psicosociales extralaborales	69
Ilustración 14. Niveles de riesgo en las dimensiones de los factores psicosociales	70
Ilustración 15. Niveles de riesgo de los factores psicosociales según categoría	72
Ilustración 16. Nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaborales	73
Ilustración 17. Niveles de riesgo en los dominios de los factores psicosociales	74
Ilustración 18. Nivel de riesgo total de los factores psicosociales extralaborales	78
Ilustración 19. Niveles de agotamiento emocional y despersonalización.....	82
Ilustración 20. Niveles de realización personal según categoría de desempeño.....	83
Ilustración 21. Probabilidad de trastorno de salud mental de docentes	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dominios y dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial.....	39
Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	40
Tabla 3. Transformación de variables sociodemográficas	46
Tabla 4. Etapa 1. Obtención de los puntajes brutos de los factores de riesgo psicosocial.....	48
Tabla 5. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.....	50
Tabla 6. Calificación de las opciones de respuesta del cuestionario de factores	50
Tabla 7. Etapa 2. Transformación de los puntajes brutos de los factores de riesgo.....	50
Tabla 8. Factores de transformación para la puntuación de los factores de riesgo	51
Tabla 9. Etapa 3. Obtención de los niveles de riesgo e interpretación.....	52
Tabla 10. Puntuación del cuestionario de Burnout de Maslach	53
Tabla 11. Características demográficas de los participantes (N=842).....	59
Tabla 12. Número de participantes por institución educativa (N=842).....	60
Tabla 13. Características laborales de los participantes (N=842)	61
Tabla 14. Distribución porcentual de los puntajes en las dimensiones de burnout.....	71
Tabla 15. Priorización de dominios intralaborales a intervenir para el total de participantes .	75
Tabla 16. Priorización de las dimensiones intralaborales a intervenir según categoría	76
Tabla 17. Priorización de las dimensiones extralaborales a intervenir	79
Tabla 18. Análisis de regresión para explicar el desempeño académico	86
Tabla 19. Comparación de las variables sexo, edad y máximo nivel educativo	88
Tabla 20. Distribución de la jornada de trabajo de los docentes.....	91
Tabla 21. Comparación de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral según dominios	93
Tabla 22. Comparación de los resultados de las dimensiones de Burnout	99

RESUMEN

El propósito de este estudio era determinar si existe una asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial de los docentes y su salud mental, con el desempeño académico de las instituciones educativas en Medellín. **Metodología:** investigación cuantitativa no experimental con diseño transversal. Se analizaron las bases de datos Saber 11 de 2016 y se recolectó información con una muestra de 842 docentes y directivos docentes de Medellín, utilizando la batería para la evaluación de riesgos psicosociales de Colombia, el Cuestionario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12). **Resultados:** El 72% de los docentes y directivos docentes está expuesto a factores de riesgo psicosocial, el 53% presenta agotamiento emocional, el 23% despensalización, el 24% baja realización personal y un 12% probabilidad de problemas de salud mental. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial tienen un riesgo de 7,2 de tener agotamiento emocional que aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial $OR = 7,2$ (IC 95% 4,9 – 10,9), $p < 0,01$. Los docentes y directivos docentes con agotamiento emocional tienen un riesgo de 1,5 de estar vinculados con instituciones educativas con desempeño inferior $\chi^2 (1,807) = 8.65677$, $p < 0,05$ $OR = 1,5$ (IC 95% 1,1 – 2,0), $p < 0,05$. **Conclusiones:** Un alto porcentaje de los docentes participantes están expuestos a factores de riesgo psicosocial y presentan problemas de salud mental (agotamiento emocional, despensalización, baja realización personal). Adicionalmente, la exposición a factores de riesgo psicosocial les aumenta el riesgo de presentar estos problemas de salud mental. Los hallazgos también indicaron mayor riesgo de que los docentes presenten agotamiento emocional en instituciones educativas de bajo desempeño.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Problema

El docente es un factor importante para el aprendizaje de los estudiantes y su rendimiento académico (García, Maldonado, Perry, Rodríguez, y Saavedra, 2014; Seebruck, 2015). En Colombia, su importancia para el proceso educativo ha sido reconocida en las políticas educativas que buscan mejorar la calidad de la educación. En el Plan de Desarrollo 2014-2018, la quinta línea estratégica para mejorar la calidad educativa se denomina “excelencia docente”, y tiene como objetivo atraer, seleccionar, formar y retener a los docentes mejor calificados (Departamento Nacional de Planeación, 2014; Ministerio de Educación Nacional, 2014). También en el plan decenal de educación 2016 – 2026, el cuarto desafío estratégico se enfoca en los profesores y busca la construcción de una política pública para ellos, enfocada especialmente en su formación académica (Ministerio de Educación Nacional, 2017a).

No obstante, las investigaciones sobre los docentes y su desempeño en el aula muestran que el nivel de formación de los docentes no es necesariamente la variable que más incide en el desempeño académico de los estudiantes. Las condiciones de trabajo de los docentes, especialmente aquellas relacionadas con los factores psicosociales laborales y la salud, son factores que influyen el desempeño del docente en el aula y pueden tener un efecto más significativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Estudios sobre este tema han encontrado que el desempeño de los estudiantes es más bajo en instituciones educativas con presencia de factores de riesgo psicosocial laboral (Herrmann y Rockoff, 2009; S. Johnson, Kraft, y Papay, 2012) y con docentes con problemas de salud. El estudio de estas dos variables se torna aún más relevante, si se tiene en cuenta que se ha reportado que los docentes tienen mayor riesgo de problemas de salud mental relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, comparados con otros grupos ocupacionales (Bogaert, De Martelaer, Deforche, Clarys, y Zinzen, 2014; Yang, Ge, Hu, Chi, y Wang, 2009).

En Colombia, se han hecho algunos estudios sobre este tema los cuales han encontrado la presencia de problemas de salud mental en docentes oficiales de educación básica y media tanto en Bogotá (Gómez, Rodríguez, Padilla, y Avella, 2009; Gómez y Moreno, 2010; García y

Muñoz, 2013) como en Medellín (Restrepo, Colorado-Vargas, y Cabrera, 2006; Marín, 2010). Con un componente adicional a resaltar y es que los problemas de salud mental reportados en estos estudios (burnout, ansiedad, depresión, estrés), están reconocidos por la legislación colombiana como enfermedades que pueden ser de origen laboral, en particular de la exposición a factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Aunque estos resultados indican que en Colombia hay docentes con problemas de salud mental que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial, en el país aún no se ha estudiado si estas variables se asocian a su vez con el desempeño académico de los estudiantes. Este estudio se enfoca en este aspecto poco explorado en la investigación educativa con el fin de contribuir a la discusión informada sobre a) el estado de salud mental de los docentes y su relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial laboral y b) si estas variables son factores asociados al desempeño académico de los estudiantes.

Las preguntas de investigación que orientan el estudio son: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de las instituciones educativas oficiales de Medellín? ¿Cuáles son las condiciones de salud mental de los docentes de estas instituciones en términos de ansiedad, depresión y burnout? ¿En qué medida la exposición a factores de riesgo psicosocial se asocia con la salud mental de los docentes oficiales? ¿En qué medida la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes son factores asociados con el desempeño académico en las instituciones educativas oficiales de Medellín, 2018?

Antecedentes

Existen tres escenarios en los cuales se contextualiza esta investigación: el marco legislativo de la salud laboral docente, las estrategias enfocadas en mejorar la calidad educativa en el país y el contexto relacionado con los ejes misionales del grupo de investigación Datus de la Universidad de Antioquia.

En relación con el marco legislativo sobre salud laboral, en Colombia, desde 1979 con la Ley 9ª (Congreso de Colombia, 1979), se cuenta con legislación destinada a proteger a los trabajadores de los riesgos laborales (accidentes laborales y enfermedades laborales) que puedan

ocurrir en su trabajo o con ocasión del mismo. Además de esta Ley, se han publicado otras disposiciones legales que han permitido esclarecer cada vez más, cuáles son las responsabilidades de obligatorio cumplimiento que los empleadores (privados o públicos) y otros actores del sistema, deben tener en cuenta en relación con las condiciones de trabajo, en términos tanto de las intervenciones que se deben implementar en los lugares de trabajo, como del seguimiento y protección de las condiciones de salud de sus trabajadores, Ley 9ª de 1979 (Congreso de Colombia, 1979), Resolución 2400 de 1979 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979), Decreto 614 de 1984 (Presidencia de la República de Colombia, 1984), Resolución 1016 de 1989 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, 1989), Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994), Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008), Ley 1562 de 2012 (Congreso de Colombia, 2012), Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo (Presidencia de la República de Colombia, 2015), entre otras.

Sin embargo, no todos los trabajadores en Colombia han estado cubiertos de igual forma por estas disposiciones legales que buscan protegerlos. Uno de estos casos es el magisterio. En Colombia, con la Ley 91 de 1989 se creó el Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio (Congreso de Colombia, 1989) el cual se hace cargo de las prestaciones sociales de los profesores y, entre otros objetivos, debe garantizar el servicio médico-asistencial de esta población, incluyendo los programas relacionados con Salud Ocupacional. Posteriormente, el Sistema de Salud de los docentes del Magisterio es exceptuado en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 (Congreso de la República de Colombia, 1993, p. 100), y en adelante son denominados régimen especial en términos de seguridad social.

En el marco de la seguridad y salud en el trabajo, en este régimen especial del magisterio, asuntos como el establecimiento de una tabla de enfermedades laborales, de un manual de calificación de invalidez y de directrices sobre la implementación de los programas de salud y seguridad en el trabajo, no se habían regulado claramente. En 2012, el Ministerio del Trabajo, con el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012, obliga al Ministerio de Educación a reglamentar el Sistema de Riesgos Laborales para los docentes del Magisterio (Congreso de Colombia, 2012).

Atendiendo a lo ordenado por la ley y con un retraso de dos años, el Ministerio de Educación publicó el 20 de agosto de 2015 el decreto 1655, el cual establece los lineamientos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, actividades de promoción y prevención, manual de calificación de pérdida de capacidad laboral y tabla de enfermedades profesionales para el magisterio (en la que se encuentran trastornos de salud mental y burnout como enfermedades de posible origen laboral derivadas de la exposición a factores de riesgo psicosocial) (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Este contexto en el cual no se habían tenido lineamientos precisos que instaran a los diferentes actores involucrados (Ministerio de Educación, Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio FOMAG, Fiduprevisora, Magisterio) a establecer un perfil sobre las condiciones de salud de los docentes ni tampoco a tener referencias claras y técnicas sobre los factores de riesgo a los cuales se ven expuestos en su labor, enmarca este proyecto, el cual también busca aportar con resultados técnicos en el avance del área de la seguridad y salud en el trabajo para los docentes.

El segundo escenario para esta investigación, es la importancia que el gobierno colombiano está reconociéndole a los docentes como factor determinante de la calidad educativa. En 2014 el gobierno proyectó la meta que “Colombia sería el país más educado de América Latina en 2025” (Ministerio de Educación Nacional, 2014, p. 10). Con esta meta, en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018, se establecieron cinco políticas estratégicas en educación: excelencia docente, jornada única, Colombia libre de analfabetismo, Colombia bilingüe y acceso con calidad a la educación superior (Departamento Nacional de Planeación, 2014; Ministerio de Educación Nacional, 2014). Específicamente, la política “excelencia docente”, se basa en la premisa que la calidad educativa depende del proceso de enseñanza y en este sentido propone orientar esfuerzos para atraer, seleccionar y formar a los docentes para que cuenten con las competencias requeridas para desarrollar un proceso de enseñanza óptimo y con planes de retención relacionados con ascensos en el escalafón. Así, en este Plan los docentes como grupo ocupacional quedaron con gran responsabilidad para alcanzar la meta proyectada.

El Plan de Educación 2016 – 2026, también reconoce que los docentes tienen un papel fundamental para mejorar la calidad de la educación, y que para esto deben tener una formación

sólida. Así, el cuarto desafío propuesto en este plan se enfoca en generar acciones de desarrollo profesional para los docentes (Ministerio de Educación Nacional, 2017a).

Sin embargo, y este es el punto donde se articulan los dos escenarios mencionados, no se observa que las condiciones de trabajo ni la salud de los docentes tengan un valor estratégico en estos planes del gobierno, teniendo en cuenta que el interés se ha orientado hacia la cualificación de los docentes a pesar de que las evidencias en la literatura indican que las condiciones de trabajo y la salud de los docentes pueden afectar el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, esta investigación es un avance en la generación de información técnica sobre las condiciones de trabajo y salud de los docentes y sobre cómo estos fenómenos influyen en la calidad de la educación.

Finalmente, esta investigación también se contextualiza en el grupo de investigación Datus de la Universidad de Antioquia, el cual tiene como uno de sus objetivos la realización de investigaciones empírico analíticas, coherentes con las necesidades del contexto y que permitan aportar evidencia para la toma de decisiones en política pública.

Propósito

El propósito de este estudio fue determinar si existe una asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial de los docentes y su salud mental, con el desempeño académico de las instituciones educativas en Medellín.

Para esto, primero se diagnosticó la exposición a factores de riesgo psicosocial, la cual incluye puntajes en factores de riesgo psicosocial *intralaborales* y *extralaborales*, y su relación con el desempeño académico de las instituciones educativas. Esta información, permitió establecer los niveles de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes y también, priorizar aquellos que deben ser intervenidos.

También se realizó un diagnóstico de las condiciones de salud mental de los docentes (burnout y presencia de trastornos mentales) y su relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial y también con el desempeño académico de las instituciones educativas. En línea con lo anterior, este perfil permite orientar y priorizar acciones en salud pública y seguridad y salud

en el trabajo, para intervenir los problemas identificados y reconocer si la salud mental es una variable que está afectando el desempeño de las instituciones educativas.

Finalmente, con la información recolectada se investigó la asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes y el desempeño académico de las instituciones educativas en Medellín.

Objetivos

General

Determinar la asociación que existe entre la exposición a factores de riesgo psicosocial de los docentes oficiales y su salud mental, con el desempeño académico de las instituciones educativas oficiales de Medellín, 2015-2018.

Específicos

1. Establecer la relación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial en docentes oficiales y el desempeño académico de las instituciones educativas.
2. Estimar la asociación entre las condiciones de salud mental de los docentes (burnout y presencia de trastornos mentales) y la exposición a factores de riesgo psicosocial.
3. Identificar la asociación entre las condiciones de salud mental de los docentes y el desempeño académico de las instituciones educativas.

CAPITULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA

Este capítulo tiene dos fines. El primero, es presentar el modelo que guio la investigación, así como las definiciones de las principales variables incluidas. El segundo, es presentar los resultados que diferentes investigaciones han reportado sobre la relación entre las variables de interés en docentes de colegios. Esta información permite sustentar el problema de este estudio y da base a las preguntas de investigación y respectivas hipótesis.

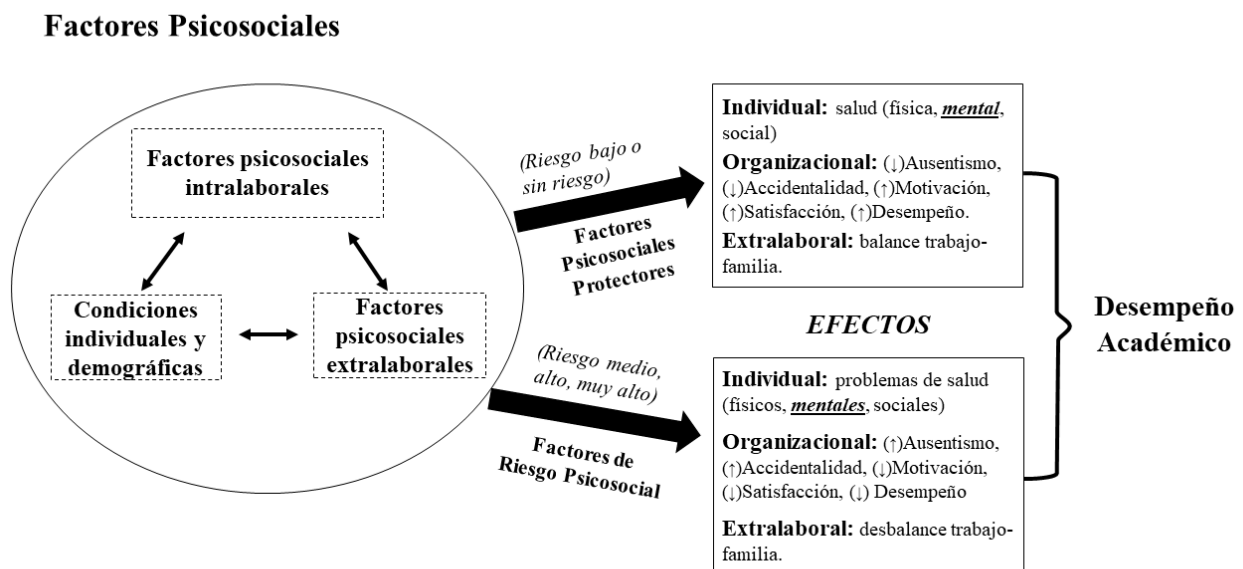
Marco Conceptual

Teniendo en cuenta que el propósito de esta investigación fue determinar cuál es la asociación que existe entre la exposición a factores de riesgo psicosocial de los docentes y su salud mental, con el desempeño académico de las Instituciones Educativas en Medellín, en esta sección primero se detalla el modelo que guio la comprensión de esta relación que se propone estudiar y luego, las definiciones de las variables: a) factores psicosociales, b) condiciones de salud mental y, c) desempeño académico.

El modelo que guio esta investigación se presenta en la Ilustración 1 y muestra cómo los factores psicosociales pueden ser un factor asociado con el desempeño académico de los estudiantes. De acuerdo con el modelo, los trabajadores, en este caso los docentes, están expuestos a un tipo de condición de trabajo llamada factores psicosociales (intralaborales, extralaborales e individuales), los cuales pueden representar o no un riesgo para ellos, y tener efectos a nivel individual y organizacional (Sauter, Hurrell, y Levi, 2011; Toro, Londoño, Sanín, y Valencia, 2010). Cuando los trabajadores están expuestos a factores de *riesgo* psicosocial hay mayor probabilidad de que presenten enfermedades (Ministerio del Trabajo, 2014a), bajen su desempeño laboral, su motivación o su satisfacción (Toro et al., 2010), presenten ausentismo (de origen común o profesional) y accidentalidad laboral (Lu, Nakata, Park, y Swanson, 2014). También hay mayor probabilidad de que se afecten la vida familiar y social y la calidad y cantidad de tiempo con el que se cuenta para compartir actividades en estos espacios (Haar, Russo, Suñe, y Ollier-Malaterre, 2014).

Como los docentes son un actor central en el proceso educativo, si están expuestos a los riesgos señalados anteriormente o presentan problemas de salud se esperara que el aprendizaje de los estudiantes y su desempeño académico también se vea afectado (Barret, Chawla-Duggan, Lowe, Nickel, y Ukpo, 2006; Collie y Martin, 2017; Hoglund, Klinge, y Hosan, 2015; S. Johnson et al., 2012).

Ilustración 1. Modelo de los factores psicosociales y su relación con el desempeño académico en las instituciones educativas



En la siguiente sección se explican los elementos incluidos en el modelo (Ilustración 1) detallando la información y definiciones sobre a) los factores psicosociales y los modelos teóricos que los sustentan, b) los efectos asociados (para esta investigación se seleccionaron aquellos relacionados con la salud mental de los docentes, entre ellos burnout) y, c) el desempeño académico.

Factores Psicosociales

Antes de iniciar, es importante señalar que, aunque en la literatura existen diferentes términos sinónimos para referirse a los factores psicosociales como por ejemplo condiciones psicosociales

del trabajo, ambiente psicosocial de trabajo, estrés ocupacional o estrés laboral, para la investigación se seleccionó el término “factores psicosociales”, atendiendo principalmente a la denominación que se les otorga por ley en Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Contexto

Desde la década del 70, los factores psicosociales han sido objeto de estudio de la disciplina de la psicología de la salud y el trabajo (Kalimo, R, El-Batawi, M. A, y Cooper, C. L., 1987; Sauter et al., 2011), la cual se enmarca en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo. Este campo tiene como uno de sus fines la identificación e intervención de las condiciones de trabajo riesgosas para los trabajadores, para evitar que se produzcan lesiones (accidentes de trabajo) o se desarrollen problemas de salud (enfermedades laborales) (Congreso de Colombia, 2012).

Estas condiciones de trabajo riesgosas se llaman factores de riesgo, y se encuentran agrupados en diferentes categorías: Factores de riesgo químico, físico, eléctrico, ergonómico, biológico, mecánico, *psicosociales*, entre otros (Ministerio de la Protección Social, 2011; Presidencia de la República de Colombia, 2015).

Específicamente, los factores psicosociales son los aspectos laborales que determinan la forma como está organizado el trabajo que se debe realizar y el contenido del mismo, así como los aspectos extralaborales que, en interacción con las características de los trabajadores, influyen en la salud y desempeño laboral. Cuando los factores psicosociales tienen una configuración negativa, se denominan factores de riesgo psicosocial y se espera que la exposición a ellos se asocie con efectos negativos para las personas y las organizaciones donde laboran (Ministerio de la Protección Social, 2008; Sauter et al., 2011).

Las definiciones específicas sobre los factores psicosociales y las variables asociados a ellos se encuentran a continuación.

Los factores psicosociales en Colombia: aspectos intralaborales, extralaborales e individuales

Teniendo en cuenta que los factores psicosociales hacen parte del campo de la seguridad y salud en el trabajo y que este campo en Colombia está ampliamente legislado, las definiciones fueron seleccionadas con base en la ley colombiana.

Según la Resolución 2646 de 2008, en la que se “establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial”, (p. 1) los factores psicosociales incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que en su interacción tienen la capacidad de influir en la salud y desempeño de los trabajadores. Si el efecto de los factores psicosociales es positivo en la salud de las personas, se denominan factores protectores psicosociales; por el contrario cuando se asocian con efectos negativos en la salud o desempeño de los trabajadores, se denominan factores de riesgo psicosocial (Ilustración 1, pág. 9). De acuerdo con esta resolución, los factores psicosociales deben ser evaluados, priorizados e intervenidos por los empleadores (privados y públicos) y en todo tipo de organizaciones. Para su evaluación, deben utilizarse instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo y el proceso debe ser realizado por un psicólogo con licencia en salud ocupacional (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Los factores psicosociales intralaborales hacen referencia a los aspectos laborales del trabajo y abarcan: la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las condiciones del medio ambiente de trabajo, la interfase persona-tarea, la jornada de trabajo, los beneficios recibidos o programas de bienestar y los programas de capacitación y formación para los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Los factores psicosociales extralaborales incluyen: utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte usado vivienda – trabajo – vivienda, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Los factores individuales abarcan: a) información sociodemográfica (sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempos de antigüedad en el cargo), b) características de personalidad y estilos de afrontamiento, c) condiciones de salud evaluadas con exámenes médicos (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Modelos explicativos de los factores psicosociales

Así como existen diferentes términos para referirse a los factores psicosociales, también se han propuesto diferentes modelos para comprender cómo los factores psicosociales pueden influir en el bienestar de los trabajadores. Para esta investigación se seleccionaron tres de los modelos existentes, teniendo en cuenta que fueron los utilizados para el diseño de los únicos instrumentos reconocidos por el gobierno de Colombia como válidos para evaluar los riesgos psicosociales en el país (Ministerio de la Protección Social, 2008). Los tres modelos son: el modelo de demanda – control – apoyo social de Karasek, Theorell y Jhonson (Karasek Jr, 1979; Johnson, J. y Hall, E, 1988; Karasek y Theorell, 1990) el modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (Siegrist, 1996) y el modelo dinámico de Villalobos (Villalobos, 2005).

Modelo demanda – control – apoyo social

Según el modelo de demanda - control – apoyo social, 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 ocupacional (Karasek Jr, 1979; Johnson, J. y Hall, E, 1988; Karasek y Theorell, 1990).

De acuerdo con este modelo, trabajos con alta demanda, bajo control y bajo apoyo social tienen mayor probabilidad de afectar negativamente la salud de los trabajadores. Por su parte, trabajos con alta demanda, alto control y alto apoyo social, se asocian con trabajadores activos, productivos y saludables (Karasek Jr, 1979; Johnson, J. y Hall, E, 1988; Karasek y Theorell, 1990).

Modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa

De acuerdo con este modelo, en el trabajo las personas deben atender situaciones que requieren de un esfuerzo determinado (a nivel físico, psicológico o emocional) para poder cumplir con las demandas de su trabajo. Cuando el esfuerzo que deben realizar los trabajadores es mayor a las recompensas que reciben por el esfuerzo realizado, recompensas en términos económicos, estima o de control de estatus ocupacional, hay mayor probabilidad de que aparezcan emociones negativas en los trabajadores y estrés; por el contrario, si hay un balance entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas, hay mayor probabilidad de que los trabajadores tengan mayor bienestar (Siegrist, 1996).

Modelo dinámico de Villalobos

Finalmente, el modelo dinámico de Villalobos (Villalobos, 2005) propone que para entender cómo los factores psicosociales afectan a los trabajadores se deben tener en cuenta las condiciones internas del trabajo, las condiciones externas del trabajo y las condiciones del individuo. Las condiciones internas del trabajo incluyen: a) las condiciones de la organización (gestión, características de la organización y características del grupo social), b) las condiciones de la tarea (contenido de la tarea, carga mental y carga física) y c) las condiciones del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos, de seguridad, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento). Las condiciones externas del trabajo abarcan: a) aspectos familiares y sociales del trabajador y b) aspectos del entorno del trabajador. Y, las condiciones del individuo se entienden como: a) las características de la personalidad, b) los moderadores cognoscitivos y c) los moderadores demográficos. De acuerdo con este modelo, es la interacción constante de estos tres elementos la que produce efectos para las personas y la organización.

Para concluir, es importante señalar que, en el primer modelo, los conceptos asociados a factores psicosociales son demandas del trabajo, control y apoyo social; en el segundo modelo los conceptos son esfuerzo y recompensa y, finalmente en el último modelo, los conceptos asociados a factores psicosociales son condiciones internas del trabajo, condiciones externas del trabajo y condiciones del individuo.

Efectos en la salud de la exposición a factores de riesgo psicosocial

De acuerdo con el modelo conceptual que guio la investigación, uno de los efectos posibles de la exposición a factores de riesgo psicosocial son los problemas de salud (Ilustración 1, pág. 9).

En el campo de la seguridad y salud en el trabajo, el primer fenómeno que fue estudiado como posible efecto en salud de la exposición a factores de riesgo psicosocial fue el estrés ocupacional. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2014b), el estrés puede entenderse como:

Reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se producen cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. (Ministerio del Trabajo, 2014b, p. 14).

Estas “reacciones” que plantea la definición, pueden manifestarse en los trabajadores a través de sintomatología física (problemas digestivos, osteomuscular o del sistema cardiovascular) y sintomatología psicológica y social (trastornos mentales y problemas comportamentales relacionados con el uso de sustancias) (Sosa, Elizabeth, 2011).

En Colombia, de acuerdo con la tabla de enfermedades laborales del magisterio (Ministerio de Educación Nacional, 2015), las enfermedades que se incluyeron como asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial para este grupo ocupacional son las siguientes: depresión mayor episodio único, síndrome de Burnout o estrés crónico, trastorno de estrés postraumático, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de adaptación, infarto de miocardio, cardiopatías isquémicas del corazón, enfermedad cerebro vascular, hipertensión arterial esencial o primaria, desórdenes gastrointestinales (síndrome de intestino irritable) y úlcera péptica. Aun cuando para las enfermedades músculo esqueléticas no se haya definido que uno de los agentes de riesgo laboral sean los factores de riesgo psicosocial, los agentes definidos (carga física, movimientos repetitivos y riesgo musculo esquelético) hacen parte de condiciones laborales que se relacionan con los factores de riesgo psicosocial.

En conclusión, tal y como se plantea en el modelo conceptual que guía esta investigación (Ilustración 1, pág. 9), los factores psicosociales tienen la posibilidad de afectar la salud de los trabajadores, por este motivo, el campo de la seguridad y salud en el trabajo, propone que deben ser identificados e intervenidos en las poblaciones de trabajadores, con el fin de evitar enfermedades. Específicamente para los docentes, la legislación colombiana define que las enfermedades asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial son: trastornos mentales, problemas del sistema gastrointestinal y problemas asociados al sistema cardiovascular (Ver Decreto 1655 de 2015, Anexo Técnico 1, Tablas 10 y 14). En esta investigación, a nivel de efectos en la salud, se seleccionaron la salud mental y específicamente, el burnout.

Salud Mental

En este estudio, salud mental se define como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2004, p. 14).

Esta definición se seleccionó porque pone de relieve que la salud mental obedece a las condiciones psíquicas o personales del individuo, forma tradicional para explicar el “gozar de salud mental”, pero también implica la relación del individuo con su contexto a través del uso de sus capacidades de afrontamiento, las que a su vez se construyen con base en lo que los diferentes ambientes vitales disponen para éste individuo. Así, la salud mental se evidencia en la posibilidad de vivir la vida de manera plena en la relación con la familia y/o pares, en sus ámbitos laborales y comunitarios.

Adicionalmente, esta definición invita a considerar que es posible gozar de salud mental a pesar de padecer un trastorno mental o bien que se puede hablar de una salud mental reducida a pesar de no manifestar de manera abierta, evidente o diagnosticado trastorno alguno, siempre y cuando el individuo perciba que disfruta y es funcional en la vida. En este sentido, los diagnósticos de salud mental son aquellos que se centran en identificar trastornos, pero también en reconocer situaciones reales o subjetivas que le estén limitando a un individuo su capacidad de disfrute.

Como se presenta en la sección instrumentos del capítulo 3, en esta investigación se seleccionó un instrumento que identifica la percepción de salud mental entre los docentes, con base en preguntas que incluyen, además de indicadores propios de sintomatología relacionada con trastornos afectivos, indicadores acerca de la funcionalidad y el disfrute en la vida.

Burnout

En el marco de esta investigación, el burnout se entiende a partir de lo propuesto por Maslach (Maslach y Jackson, 1981), como una respuesta de las personas a la exposición constante a estresores ocupacionales, particularmente aquellos derivados de las relaciones que, como actividad del cargo, deben establecerse con usuarios o clientes (Maslach, 2009). De acuerdo con éste modelo el burnout está caracterizado por: alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

El agotamiento emocional hace referencia al sentimiento de las personas de estar sobre-exigidas emocional y físicamente por la carga laboral y las interacciones personales en el trabajo. Se caracteriza por cansancio extremo, físico y mental, falta de energía y la percepción de que el descanso no es suficiente para reponerse (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009).

La despersonalización, nombrada también como cinismo, se entiende como el desarrollo de sentimientos y actitudes negativos hacia los usuarios y el trabajo en general, de insensibilidad y apatía, conduciendo a una disminución en el desempeño “con el riesgo de derivar en la pérdida de idealismo y deshumanización” (Maslach, 2009, p. 37).

Finalmente, la baja realización en el trabajo, se asocia con una evaluación negativa y de insatisfacción con el propio desempeño, considerando que lo que se hace, se está haciendo mal y que no se tienen las capacidades para hacerlo bien (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009).

Diagnosticar el burnout en la población docente es relevante porque se le han asociado consecuencias que tienen alto impacto en la salud mental y el desempeño laboral. De acuerdo con Quiceno y Alpi, (2007), por una parte puede haber consecuencias de tipo físico como

problemas gastrointestinales, hipertensión y dolores musculares, también de tipo psicológicas como baja autoestima, baja concentración, irritabilidad y conductas agresivas, consumo de sustancias psicoactivas y consecuencias de tipo social como dificultades interpersonales y conflictos familiares. En relación con el ámbito laboral, el burnout se ha relacionado con mayor probabilidad de ausentismo, incapacidades, accidentalidad y disminución del rendimiento.

Así, para esta investigación se seleccionó el burnout como un fenómeno a evaluar primero, porque las características propias del trabajo de los docentes (interacción constante con otros usuarios –niños y jóvenes, padres de familia) los hace un grupo ocupacional más vulnerable para desarrollarlo; segundo, por las consecuencias desfavorables y; tercero, porque la legislación colombiana incluyó el burnout en la nueva tabla de enfermedades laborales del magisterio (Ministerio de Educación Nacional, 2015), lo cual implica que es un trastorno que puede ser ocasionado por la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Desempeño académico de los estudiantes. En esta investigación el desempeño académico de los estudiantes se entiende como el logro académico de los estudiantes evaluado a través de los puntajes alcanzados en las pruebas nacionales estandarizadas Saber 11 teniendo en cuenta que estas pruebas fueron establecidas en Colombia con el propósito de obtener información del grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que están finalizando el último año escolar, para que las instituciones educativas puedan realizar una autoevaluación de sus procesos y también para que los entes gubernamentales, puedan establecer indicadores asociados con la calidad educativa en el país (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

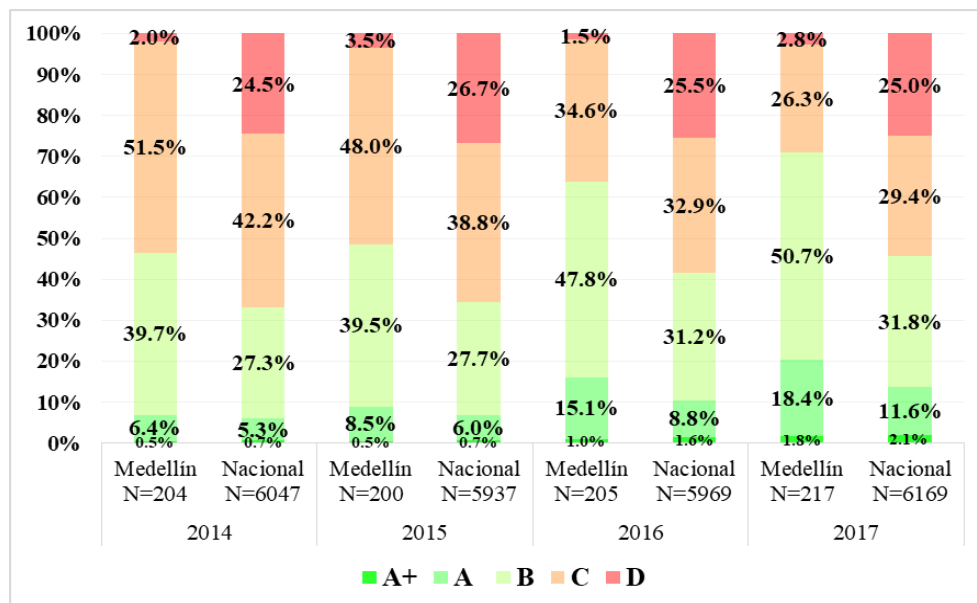
Por otra parte, en la literatura este tipo de pruebas han sido utilizadas para valorar el desempeño de los estudiantes y también la efectividad de los establecimientos educativos de los cuales hacen parte (Brookover y Lezotte, 1979; Edmonds, 1979; S. Johnson et al., 2012; Levin y Lockheed, 2012).

Actualmente, el examen Saber 11 está compuesto por cinco pruebas (matemáticas, lectura crítica, sociales y ciudadanas, ciencias naturales, inglés) y dos sub pruebas (competencias ciudadanas y razonamiento cuantitativo) (ICFES, 2014a).

Estas áreas son evaluadas a través de 243 preguntas a través de las cuales cada estudiante obtiene un puntaje entre 0 y 500 (promedio 250, desviación 50) y se le otorga un puesto entre 1000 (en el primer puesto están el 0,1% de los estudiantes que quedaron con los mejores resultados; en el puesto 1000, el 0,1% de estudiantes con los resultados más bajos) (ICFES, 2014b). Con base en los puntajes obtenidos por los estudiantes, se establece la clasificación las instituciones educativas en cinco categorías A+, A, B, C, D (ICFES, 2014c). A+ representan la categoría con mejor desempeño y D la categoría con desempeño inferior.

En la Ilustración 2 se presenta cómo ha sido la clasificación de las instituciones educativas oficiales en Medellín desde 2014 en comparación con los resultados a nivel nacional. Como se observa, en 2014 y 2015 más del 50% de las instituciones educativas de Medellín estaban en categorías C y D, para 2016 este porcentaje disminuye a 36,1% y en 2017 a 29,1% (aunque se debe señalar también que en 2017 aumentó el porcentaje de instituciones en categoría D). En la misma línea, a nivel nacional, el porcentaje de instituciones en categoría C y D también está en descenso: 67% en 2014, 65,5% en 2015, 58,4% en 2016 y 54,4% en 2017.

Ilustración 2. Clasificación de las instituciones educativas oficiales, según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11 en Medellín y Colombia.



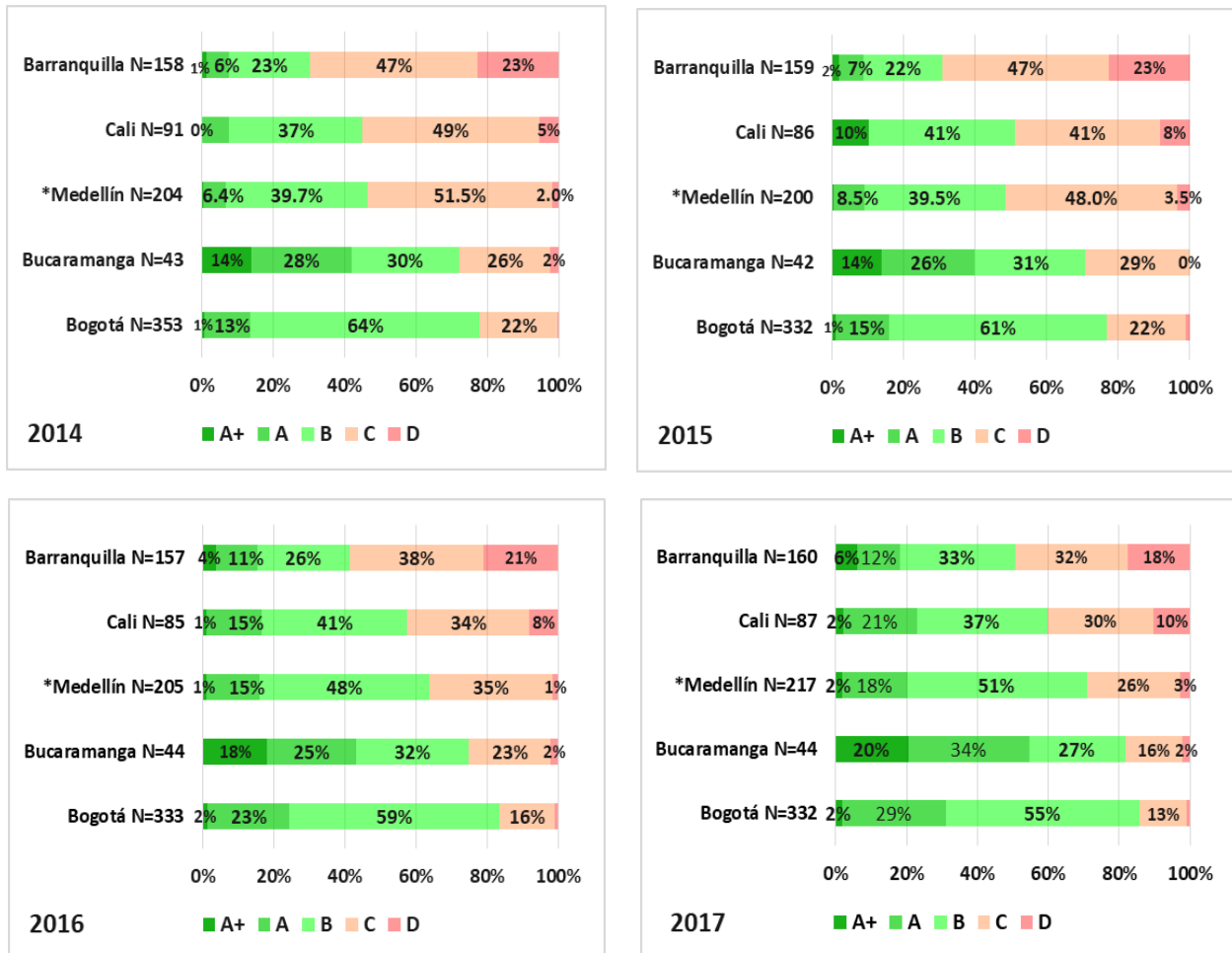
Como se observa en la Ilustración 2 el porcentaje de instituciones oficiales de Medellín en categorías superiores (A+, A y B) siempre es mayor en relación con el nivel nacional; sin embargo, esta diferencia se reduce cuando se comparan los resultados de Medellín con los de otras ciudades capitales de Colombia (Ilustración 3). En comparación con estas ciudades, la distribución de instituciones educativas oficiales de Medellín en las categorías de desempeño, es similar a la de las otras cuatro ciudades y en todas se observa una tendencia de disminución del porcentaje de instituciones en las categorías C y D.

Estos resultados son positivos. Sin embargo, no lo son tanto para una ciudad como Medellín la cual, de acuerdo con el informe de calidad de vida 2016 (Alcaldía de Medellín, 2017), para el periodo 2012-2015, destinó el mayor promedio anual per cápita en educación en Colombia (\$470,455 por habitante) sin obtener los resultados de otras ciudades que invirtieron menos, como Bucaramanga (aprox. \$357,000 por habitante) o Bogotá (aprox. \$370,000 por habitante).

Así, en 2014, el porcentaje de colegios oficiales en desempeño superior (A+, A y B) fue: 46,1% en Medellín, 72% en Bucaramanga y 78% en Bogotá; en 2015, el porcentaje de colegios oficiales en categorías A+, A y B fue: 48% en Medellín, 71% en Bucaramanga y 77% en Bogotá; para 2016, Medellín aumentó a 64%, Bucaramanga a 75% y Bogotá al 84% y, finalmente, en 2017, el porcentaje de colegios oficiales en categorías A+, A y B aumentó en Medellín a 71%, en Bucaramanga a 81% y en Bogotá a 86%. Es importante resaltar que Bucaramanga los cuatro años presenta el mayor porcentaje de colegios oficiales en categoría A+: 14% en 2014 y 2015, 18% en 2016 y 20% en 2017 (Ilustración 3).

En este contexto, investigaciones sobre factores que se asocian con el desempeño académico de los estudiantes cobran relevancia, para poder seguir comprendiendo este fenómeno y así aportar a la discusión informada en el campo de las políticas públicas educativas.

Ilustración 3. Clasificación de las instituciones educativas oficiales de cinco ciudades capitales de Colombia, según categoría de desempeño en pruebas Saber 11 (2014 – 2017).



Los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud de los Docentes de Educación Básica y Media

De acuerdo con el modelo que guio la investigación y con el marco conceptual presentado, la exposición a factores de riesgo psicosociales puede afectar la salud mental de los trabajadores. En esta sección se presentan los resultados de investigaciones que se han enfocado en estudiar la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental en docentes, con el fin de evidenciar que es un problema al que se enfrenta este grupo ocupacional trascendiendo el ámbito Nacional.

Una investigación en Alemania con 949 docentes concluyó que el 29,8% de ellos tenían problemas de salud mental que podían estar relacionados con dos tipos de factores de riesgo psicosocial, la exposición a sobrecarga laboral y la exposición a eventos adversos derivados de la interacción con los estudiantes o padres de familia (Bauer et al., 2007).

En Bélgica, en un estudio con 1066 docentes de secundaria los autores reportaron que la percepción de la salud física y mental de los docentes era menor (media = 74,9 DE 19.3) que la reportada por otros grupos ocupacionales (media = 80.77) $p < 0.01$ y también que estos indicadores de salud correlacionaban negativamente con estrés ocupacional laboral (medida empleada para factores de riesgo psicosociales) (Bogaert et al., 2014).

En Italia, Borrelli, Benevene, Fiorilli, D'Amelio y Pozzi (2014) en su estudio con 113 docentes de colegios reportaron que el 49% de ellos obtuvieron puntuaciones para depresión y el 11% para ansiedad. Evaluaron también demandas en el trabajo y soporte social, encontrando que las altas demandas y el bajo soporte social explicaban el 28,5% de la varianza de los puntajes de depresión y el 25% de los puntajes en la escala de ansiedad. En el Reino Unido, en una investigación con 1790 profesores de colegios, se reportó que, los puntajes en salud mental de los docentes fueron menores que los de otros grupos ocupacionales, y que la ambigüedad de rol predecía los resultados sobre salud mental (Travers y Cooper, 1993).

En China, en un estudio con 3570 docentes de primaria y secundaria encontraron que los puntajes en la evaluación de salud eran menores que en la población general y también que la alta ambigüedad de rol y bajo soporte social en el trabajo se asociaban significativamente con menores puntajes en salud mental (Yang et al., 2009).

En un estudio sobre condiciones de trabajo y salud de los docentes en 6 países latinoamericanos, se reportó que en los seis países el estrés fue diagnosticado por médico a los docentes en porcentajes que variaron entre el 27% en México al 48% en Ecuador y que los docentes reportaron la angustia, el insomnio y las dificultades de concentración como malestares sufridos de forma persistente en el último año y que se asociaban a su trabajo (Robalino C, Magaly, Körner, Unesco, y OREALC, 2005).

Por su parte, Cornejo (2008) reportó que la depresión, la ansiedad, el burnout y el estrés fueron los principales problemas de salud mental en docentes de secundaria en Chile; estos problemas se asociaron con la exposición a las demandas en el trabajo (incluyendo por ejemplo, ambigüedad de rol e interacción problemática con estudiantes). En Ecuador, Morales, Merchan y Parra (2012) encontraron que el 52,7% de 1538 docentes reportaron diversos problemas de salud asociados al trabajo, siendo el estrés y el nerviosismo los más frecuentes.

Específicamente en Colombia ya se ha evidenciado la presencia de este tipo de problemáticas en los docentes. En Bogotá, Gómez y Moreno (2010), en un estudio con 251 docentes de colegios privados, encontraron que los docentes están expuestos a factores de riesgo psicosocial que se asocian a problemas de salud mental, así, altas demandas en el trabajo y el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa se relacionaron con la presencia de ansiedad y psicomatización.

También en Bogotá, Padilla y colegas (2009) reportaron una prevalencia de 15,6% de burnout en 343 docentes de colegios oficiales; y finalmente, García y Muñoz (2013), encontraron que el 40,9% de 230 docentes reportaron estrés como la primera causa de asistencia al médico y adicionalmente, que percibían que su estado de salud impacta su desempeño, la relación con los estudiantes y la calidad de la educación.

Específicamente en Medellín se cuenta con dos estudios sobre el tema. Marín, (2010), reportó una prevalencia de 9,46% en al menos un diagnóstico de salud mental en 877 docentes oficiales (siendo ansiedad y depresión las principales enfermedades diagnosticadas) y Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) reportaron una prevalencia de burnout del 23,4% en 239 docentes de Medellín.

A modo de conclusión. De acuerdo con esta revisión, los resultados de las investigaciones evidencian que los docentes están expuestos a diferentes tipos de factores de riesgo psicosocial, que están presentando enfermedades relacionadas con su salud mental y que estas enfermedades se encuentran asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial. Con estos resultados, es adecuado considerar que el modelo conceptual que guio esta investigación, está respaldado por

las teorías sobre factores de psicosociales y también por la investigación que se ha hecho específicamente con la población docente.

Los Factores Psicosociales y el Desempeño Académico de los Estudiantes de Básica y Media

Otra de las relaciones planteadas en el modelo conceptual (Ilustración 1, pág. 9) es que la exposición de los docentes a factores de riesgo psicosocial, puede afectar el desempeño de los estudiantes.

En esta línea, Johnson, Kraft, y Papay (2012), encontraron que los puntajes de los estudiantes en las pruebas estandarizadas son superiores en instituciones en las cuales los docentes tienen mejores valoraciones de sus condiciones laborales, incluidas entre otras, el soporte social y el liderazgo del rector. De acuerdo con estos autores, esta relación se explicaría porque en estas instituciones hay mayor satisfacción laboral lo cual disminuye la probabilidad de que los mejores docentes roten y esto permite que sea más continuo el proceso de enseñanza para los estudiantes.

Esta idea es apoyada tanto por el estudio de Hirsch y Emerick (2006), en el que los docentes de aquellos colegios con valoraciones negativas sobre las condiciones de trabajo tenían mayor probabilidad de rotar, como por la investigación de Borman y Dowling, (2008), según la cual, el desempeño de los estudiantes en las pruebas se ve impactado por la deserción de los docentes, que a su vez está moderada por características laborales como el trabajo colaborativo, las relaciones personales entre los docentes, el soporte administrativo y el salario.

Por su parte, Barret, Chawla-Duggan, Lowe, Nickel, y Ukpo (2006) concluyeron que la motivación y cualificación de los docentes, variables que impactan positivamente el proceso de la enseñanza, son mayores en instituciones con mejores condiciones laborales como entrenamiento adecuado, salario, y recursos para la prestación del servicio. Y en esta línea, Vegas y Petrow, (2007) encontraron que para los docentes el liderazgo del rector tanto en la orientación sobre estrategias para mejorar el proceso de enseñanza como en la promoción del trabajo en equipo, es una de las condiciones que más influye su desempeño en el aula.

Levin y Lockheed (2012) reportaron que el estilo de liderazgo del rector, las relaciones interpersonales entre los docentes, el trabajo en equipo y el acceso a capacitación, promueven la efectividad de los colegios en países en desarrollo (efectividad evaluada a través del desempeño de los estudiantes en las pruebas estandarizadas). Johnson y Stevens (2006) explican que colegios con relaciones interpersonales adecuadas entre los docentes, participación en los procesos de toma de decisiones, y acceso a recursos, materiales y herramientas de trabajo, tienen mejores puntajes en las pruebas estandarizadas.

Específicamente en Colombia, García y colaboradores (2014), reportaron que el clima institucional, en especial el ambiente de relaciones laborales, de liderazgo y de acceso a recursos, es mejor en colegios de alto desempeño, que en aquellos de bajo desempeño.

En resumen, los factores psicosociales relacionados con soporte social, liderazgo, participación, acceso a capacitación, salario, recursos disponibles, se asocian con el desempeño académico de los estudiantes.

La Salud de los Docentes y el Desempeño Académico de los Estudiantes de Básica y Media

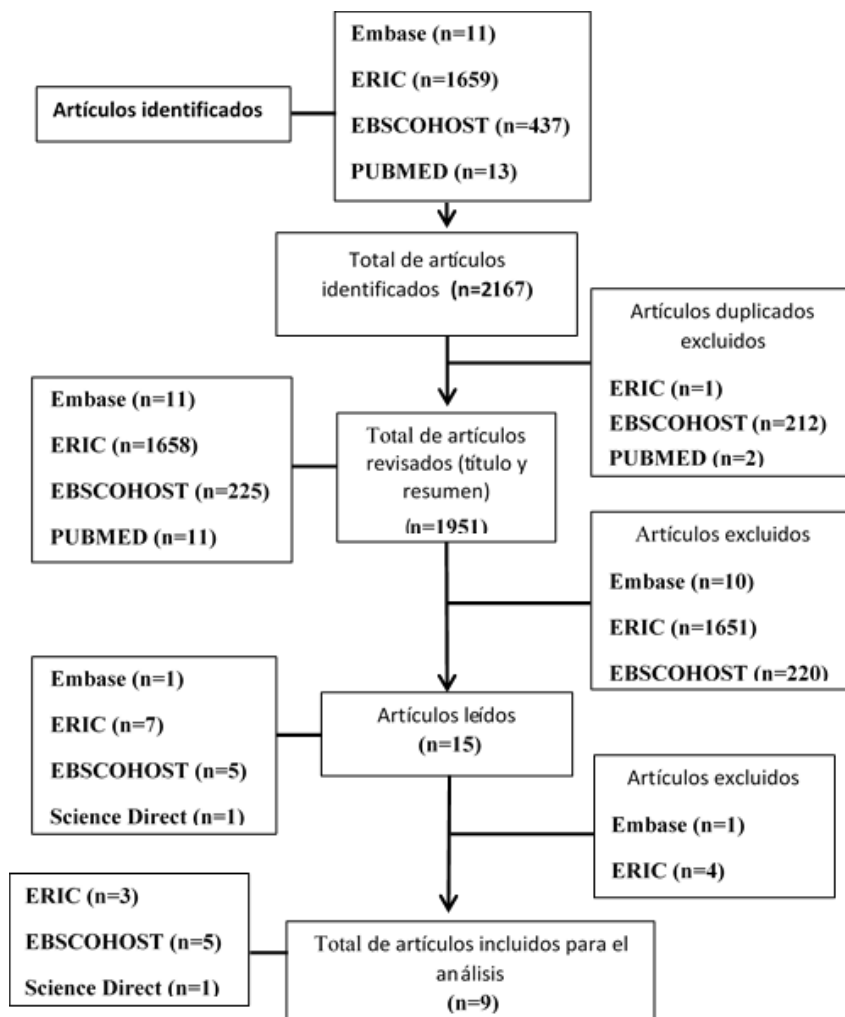
La última relación que se plantea para el modelo que guio la investigación (Ilustración 1, pág. 9), es la posibilidad de que la salud de los docentes (además de ser afectada por la exposición a factores de riesgo psicosocial) también influya en el desempeño de los estudiantes.

Para dar soporte a esta relación, se realizó una revisión sistemática de la literatura con el fin de resumir la evidencia disponible sobre la relación entre la salud de los docentes y el desempeño académico de los estudiantes. A continuación, se presentan los resultados. El reporte completo del proceso de la revisión sistemática está en el artículo “*Teachers’ health and the students’ academic achievement: A systematic review of literature*”, el cual se encuentra en edición para ser sometido a publicación en una revista científica.

Para esta revisión sistemática, la búsqueda de los artículos se hizo en las principales bases de datos para los campos de educación y salud. En la Ilustración 4, se presenta el diagrama con el proceso para la selección de los artículos.

En total se encontraron nueve artículos de investigaciones que cumplieron los siguientes criterios de inclusión: 1) Los participantes eran profesores de colegios; 2) Los profesores estaban trabajando en el momento en que se realizó la investigación; 3) La investigación valoró indicadores de salud (física o mental) en los profesores; 4) La investigación utilizó medidas de desempeño académico de los estudiantes y; 5) El estudio investigó la relación entre las condiciones de salud de los profesores y el desempeño académico de los estudiantes.

Ilustración 4. Diagrama de flujo para la selección de los artículos



De los nueve artículos incluidos en la revisión, ocho reportaron asociaciones entre el logro académico de los estudiantes y la salud de los docentes. Collie y Martin (2017) encontraron una

asociación positiva entre el bienestar de los docentes y el logro académico en matemáticas ($\beta = 0.21$, $p = 0.031$). De acuerdo con Goldman, Botkin, Tokunaga y Kuklinski (1997), los puntajes de los estudiantes en pruebas estandarizadas se incrementaron cuando la efectividad de la participación de sus profesores en consulta psicológica era moderada o alta [Moderada: $F(1,16)=16.33$, $p<.001$; Alta: $F(1,14)=15.35$, $p<.0,1$]. Según Hoglund, Klinge y Hosan (2015), el burnout en los profesores predice un crecimiento significativamente menor en el desarrollo de habilidades de lecto-escritura en los estudiantes. Por su parte Klusmann, Richter y Lüdtké (2016), concluyeron que los estudiantes de profesores que presentaban agotamiento, obtenían puntajes más bajos en pruebas de matemáticas ($B = -4.56$, $p <.01$). Bush (1989) encontró que la salud de los profesores explicaba sólo el 1% de la varianza de los puntajes de los estudiantes en pruebas. De acuerdo con Beilock (2010), la ansiedad a las matemáticas de las profesoras se asocia con el logro académico de las niñas ($r = -0.28$, $P = 0.022$) pero no de los niños ($r = -0.04$, $P = 0.81$). Hadley y Doward (2011), concluyeron que existe asociación entre el logro académico de los estudiantes y la ansiedad a la docencia de las matemáticas ($r = -.09$, $p < .05$). Finalmente, McLean y Connor (2015), reportaron una asociación entre depresión en docentes y el logro académico de los estudiantes que desde el inicio del año tenían bajos puntajes en matemáticas (Coeficiente = -0.009 ; $p = .030$).

Finalmente, la investigación de Bakewell, McConnell, Ysseldyke y Christenson, (1988), fue la única que no encontró asociación entre la salud mental de los docentes (en este caso estrés) y el logro académico de los estudiantes (medido en pruebas en matemáticas y lecto-escritura). Sobre este estudio es importante señalar, que el instrumento de medición que utilizaron para evaluar estrés fue diseñado para el estudio, pero no contó con un proceso de validación.

En resumen: la literatura (internacional, nacional y local) viene reportando que los docentes están expuestos a factores de riesgo psicosocial que se asocian con efectos negativos en su salud (en particular, su salud mental). También se reporta que tanto la exposición a factores de riesgo psicosocial como la salud mental de los docentes, pueden influir en el desempeño académico de los estudiantes. Por lo tanto, es relevante preguntarse por el estado de la exposición a factores de riesgo psicosocial de los profesores, su salud y si son factores asociados

al desempeño académico de los estudiantes. Esto permitirá contribuir a la discusión informada sobre las variables que afectan el proceso educativo y el logro académico de los estudiantes.

Con base en la revisión de la literatura, en este estudio se plantearon las siguientes hipótesis.

Hipótesis

Hipótesis 1, 2, 3

Estas tres hipótesis obedecen a la relación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el desempeño académico de las instituciones educativas.

H_{1a}. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H₀. No existe asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H_{2a}. La exposición a factores de riesgo psicosocial *intralaboral* está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H₀. No existe asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral y el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H_{3a}. La exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H₀. No existe asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral y el desempeño inferior de las instituciones educativas.

Justificación: Teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar el proceso de enseñanza al impactar el desempeño de los docentes (García y Muñoz, 2013; S. Johnson et al., 2012; Toro et al., 2010; Vegas y Petrow, 2007) se espera que aquellas instituciones educativas con exposición a estos factores, también presenten niveles inferiores en su desempeño académico.

Hipótesis 4, 5 y 6

Estas tres hipótesis obedecen a la relación entre factores de riesgo psicosocial y las tres dimensiones que constituyen el burnout.

H_{4a}. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con agotamiento emocional en los docentes

H₀. No existe asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el agotamiento emocional en los docentes

H_{5a}. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con despersonalización en los docentes

H₀. No existe asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la despersonalización en los docentes

H_{6a}. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con baja realización personal en los docentes

H₀. No existe asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la baja realización personal en los docentes

Justificación: Se ha reconocido que el síndrome de burnout (alto agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) es una patología prevalente entre los docentes Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) y adicionalmente, que es un desenlace asociado a la exposición a factores de riesgo psicosocial (especialmente de tipo relacional) (Maslach y Jackson, 1981). El burnout adicionalmente, es catalogado como enfermedad de origen laboral (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Hipótesis 7, 8, 9

Las hipótesis 7, 8 y 9 se refieren a las relaciones propuestas para las diferentes dimensiones del burnout y el desempeño de las instituciones educativas.

H_{7a}. El agotamiento emocional en docentes está asociado con el desempeño inferior de las instituciones educativas

H₀. No existe asociación entre el agotamiento emocional en los docentes y el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H_{8a}. La baja realización en docentes está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H₀. No existe asociación entre la baja realización de los docentes y el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H_{9a}. La despersonalización en docentes está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas.

H_o. No existe asociación entre la despersonalización en docentes y el desempeño inferior de las instituciones educativas.

Justificación: Estas hipótesis se plantean teniendo en cuenta que el burnout, como problema de salud mental, se ha asociado con aumento de incapacidades, disminución del rendimiento (Toro et al., 2010) y ausentismo, lo cual según el informe del Banco Mundial (2008), puede impactar negativamente el desempeño de los estudiantes en las pruebas estandarizadas a partir de lo cual se establece el desempeño académico de las instituciones educativas.

Hipótesis 10

H_a. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con la presentación de problemas de salud mental en docentes

Justificación: Diferentes estudios han evidenciado que los trastornos de salud mental relacionados con depresión y ansiedad tienen una alta prevalencia entre los docentes y a su vez, que se relacionan con exposición a condiciones de trabajo desfavorables (Bogaert et al., 2014; Borrelli et al., 2014; Ministerio del Trabajo, 2014a).

H_o. No existe asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la presentación de problemas de salud mental en docentes.

Hipótesis 11

H_a. La presencia de problemas de salud mental en docentes está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas.

Justificación: En la misma línea de las hipótesis 7, 8 y 9, esta hipótesis se plantea porque los problemas de salud mental se han asociado no sólo con ausentismo producto de incapacidades sino también con la disminución del rendimiento (Toro et al., 2010), lo cual puede impactar negativamente el aprendizaje de los estudiantes (World Bank, 2008).

H_o. No existe asociación entre la presencia de problemas de salud mental y el desempeño inferior de las instituciones educativas.

CAPÍTULO 3: MÉTODOS

El propósito de este capítulo es presentar los diferentes elementos metodológicos que se eligieron para dar respuesta a las preguntas de investigación formuladas. Primero se presentará cuál fue el diseño seleccionado para la investigación así como la definición de las variables estudiadas, posteriormente está la sección participantes que permite conocer quiénes participaron en el estudio y cómo fueron seleccionados, luego la sección materiales en la que se describen los instrumentos utilizados, a continuación se encuentra el procedimiento para la recolección de la información y el procesamiento de la misma; finalmente, el capítulo cierra con la sección sobre las consideraciones éticas que acompañaron el proceso investigativo. desde que se formuló el proyecto.

Diseño General

Como se expuso en el capítulo 2, en el modelo planteado para guiar la investigación (Ilustración 1, pág. 9) convergen los campos de la Educación y la Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial los factores psicosociales (Villalobos, 2005; Alli, 2008; OMS, 2010). De acuerdo con este modelo, la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes pueden ser factores asociados al desempeño académico de los estudiantes. Para comprobar si estas relaciones propuestas con las hipótesis existen, se diseñó una investigación empírico analítica, observacional (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2006), con diseño transversal y alcance explicativo (De Vaus, 2001). A continuación, las variables incluidas.

Variabes. Variables sociodemográficas y laborales de los docentes: información relacionada con asuntos demográficos (sexo, edad, estado civil, número de hijos, nivel educativo, estrato y tipo de vivienda) y aspectos laborales (antigüedad en el establecimiento educativo, tipo de cargo, tipo de contrato), Anexo A.

-Desempeño académico (variable dependiente): tal y como se desarrolla en la sección Marco Conceptual de este documento, esta variable se define como el nivel de desempeño de las

instituciones educativas (A+, A, B, C, D), de acuerdo con los puntajes de sus estudiantes en los exámenes de Estado SABER 11.

-Factores psicosociales intralaborales: esta variable es un constructo que se define como las condiciones de trabajo relacionadas con la organización, administración y contenido del trabajo (Villalobos, 2005). Las dimensiones específicas asociadas a este constructo se encuentran en el Anexo B.

-Factores psicosociales extralaborales: Se definen como aspectos del entorno social, familiar y económico de los trabajadores (Villalobos, 2005). Las dimensiones específicas asociadas a este constructo se encuentran en el Anexo C.

-Burnout: esta variable se define como un síndrome asociado con la exposición a estresores ocupacionales que se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1981). Ver Anexo D.

-Salud mental autopercebida: La salud mental es definida como un “estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2004). Ver Anexo D.

Participantes. En Medellín, de acuerdo con la base de datos suministrada por la Secretaría de Educación, a agosto de 2017 había 11578 docentes y directivos docentes, distribuidos en 205 instituciones educativas oficiales. En las cuales se encontraban matriculados en 2016, 283114 estudiantes en educación regular (Alcaldía de Medellín, 2016) y para 2018 se esperaban 350000.

De acuerdo con los resultados del ICFES, para 2016 la clasificación de las 205 instituciones educativas oficiales de Medellín, según los resultados de sus estudiantes en las pruebas SABER 11 fue: el 16,4% de instituciones en categorías A+ y A (desempeño superior); el 47,7% en categoría B y el 36% restante en categorías C y D (desempeño inferior) (Alcaldía de Medellín, 2016). Con base en esta información se establecieron cuatro estratos: 1) Categoría A:

instituciones educativas clasificadas en categoría A⁺ o A; 2) Categoría B: instituciones educativas clasificadas en categoría B; 3) Categoría C: instituciones educativas categoría C y 4) Categoría D: instituciones educativas categoría D.

Teniendo en cuenta la factibilidad del proyecto y utilizando la técnica de muestreo por conglomerados, se definió que en cada estrato se seleccionarían aleatoriamente 6 conglomerados (instituciones educativas). Para cada institución se propuso una recolección censal, invitando a participar a todos los docentes y directivos docentes. Esta decisión se tomó con base en el hecho que, de acuerdo con la legislación en seguridad y salud en el trabajo, es un derecho y también un deber de los trabajadores participar en las actividades tendientes a dar cumplimiento con los objetivos de esta área (Ministerio de Educación Nacional, 2015), y, como se señaló anteriormente, una evaluación de factores psicosociales y salud, es una de estas actividades.

En cada estrato, el muestreo de las instituciones educativas fue aleatorio. Finalmente, la muestra estuvo constituida por 5 instituciones educativas categorías A⁺ y A, 6 instituciones categoría B, 6 instituciones C y 3 instituciones categoría D (en la sección procedimientos de este capítulo se detalla el proceso de selección de las instituciones educativas). De esta última categoría (D), sólo participaron 3 instituciones teniendo en cuenta que las otras eran jornada nocturna. En total participaron 842 docentes y directivos docentes de los cuales n=241 fueron docentes de instituciones categoría A y A⁺; n=289 de instituciones categoría B; n=241 de categoría C; y n=71 de categoría D.

El principal criterio de inclusión fue que el docente o directivo docente tuviera interés en participar en el estudio y firmara el consentimiento informado. El criterio de exclusión fue tener un diagnóstico clínico de enfermedad mental.

Materiales

Instrumentos para evaluar exposición a factores de riesgo psicosocial. En Colombia, los únicos instrumentos reconocidos por el Ministerio del Trabajo como válidos para evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial son los incluidos en la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, publicada por el Ministerio de la Protección Social en 2010 (Ministerio de la Protección Social, 2010).

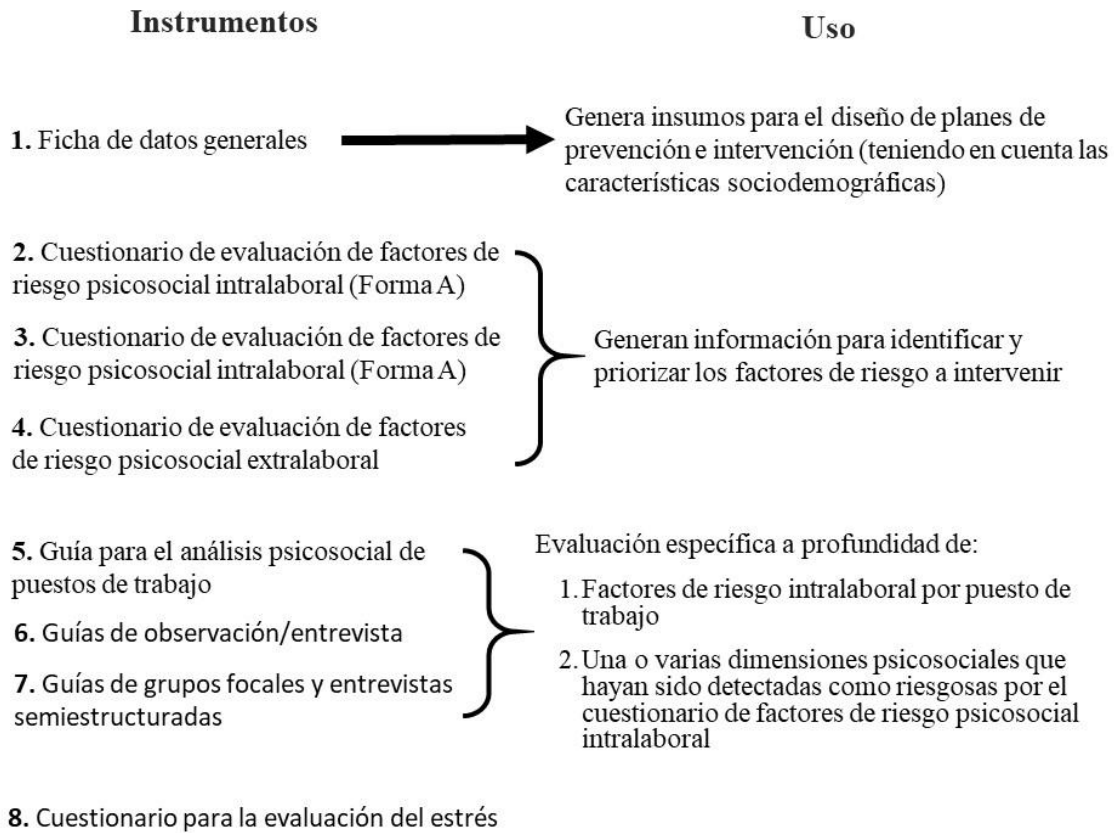
Esta batería fue diseñada y validada para responder a los requerimientos exigidos en la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008) y con base en los modelos teóricos que se señalaron en la sección Marco Conceptual de este documento.

Como se observa en la Ilustración 5, la batería incluye: 1) ficha de datos generales, 2) cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A para jefes, profesionales o técnicos), 3) cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B para auxiliares y operarios), 4) cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, 5) guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, 6) guía de observación/entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, 7) guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y 8) cuestionario para la evaluación del estrés (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Los cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Formas A y B) y el de evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, permiten evaluar el nivel de exposición de los trabajadores a: 1) factores de riesgo psicosocial (se obtiene con base en el total de los puntajes de factores intralaborales y extralaborales); 2) factores de riesgo intralaboral; 3) dominios de los factores de riesgo intralaboral; 4) dimensiones de los factores de riesgo intralaboral; 5) factores de riesgo extralaboral y, finalmente 6) dimensiones de los factores de riesgo extralaboral. Los niveles de riesgo son: sin riesgo o riesgo despreciable, bajo riesgo, riesgo medio, riesgo alto, riesgo muy alto. Un factor psicosocial con puntuaciones en riesgo alto/muy alto implica que tiene alta probabilidad de afectar negativamente la salud de los trabajadores expuestos. Finalmente, la evaluación de estos factores de riesgo también permite

identificar y priorizar cuáles de ellos requieren intervención (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Ilustración 5. Instrumentos incluidos en la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial



Por otra parte, las guías 5, 6 y 7 se utilizan para profundizar en la información sobre aquellos factores de riesgo que hayan quedado priorizados para intervención, de tal manera que se determine la causa raíz de los problemas y se puedan diseñar intervenciones más efectivas.

Para esta investigación se utilizaron la ficha de datos generales para recolectar la información sociodemográfica y laboral y los cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A) y el de evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral. A continuación, su descripción:

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A). La forma A de este cuestionario fue diseñada para trabajadores que ocupan cargos de jefatura o son profesionales o técnicos (su validación contó con la participación de N=1576 trabajadores colombianos). El cuestionario está compuesto por 123 ítems que evalúan la frecuencia con la que el trabajador percibe que se expone a diferentes situaciones laborales, con opciones de respuesta Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre (Ver Anexo E).

Como se observa en la Ilustración 6, los 123 ítems se agregan en 19 dimensiones (Ver Anexo B). Estas dimensiones a su vez, se organizan en cuatro dominios.

El dominio Demandas del trabajo hace referencia a las diferentes exigencias que el trabajo le exige al individuo e incluye ocho dimensiones (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20):

1. Demandas cuantitativas: “Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo”.
2. Demandas de carga mental: “Demandas de procesamiento cognitivo de la tarea (atención, concentración, memoria, análisis de información) en relación con el tiempo disponible para realizarla”.
3. Demandas emocionales: “Situaciones afectivas y emocionales propias de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador”.
4. Exigencias de responsabilidad del cargo: “Responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, con impacto en el área, la empresa o las personas”.
5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico: “Condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, carga física y de seguridad industrial”.

6. Demandas de la jornada de trabajo: “Exigencias del trabajo en término de duración y horario de la jornada, pausas y descansos periódicos”.

7. 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”.

8. Influencia del trabajo sobre el entorno 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”.

El segundo dominio, Control sobre el trabajo, se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de influir y tomar decisiones sobre diferentes aspectos relacionados con la forma como realiza su trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20), incluye cinco dimensiones:

1. Control y autonomía sobre el trabajo: “Margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, ritmo, forma de trabajar, pausas durante la jornada y tiempos de descanso”.

2. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: “Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos”.

3. Participación y manejo del cambio: “Mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral”.

4. Claridad de rol “Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización (objetivos del cargo, funciones, resultados, autonomía, impacto del cargo en la Empresa)”.

5. Capacitación “Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades”.

El tercer dominio es Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y hace referencia a las relaciones que se establecen entre superiores jerárquicos y sus trabajadores, y también a las relaciones sociales que se establecen entre los diferentes trabajadores de la institución (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20); agrupa cuatro dimensiones:

1. Características del liderazgo “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 los colaboradores”.

2. 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. También las características de interacción y las formas de comunicación con la jefatura.

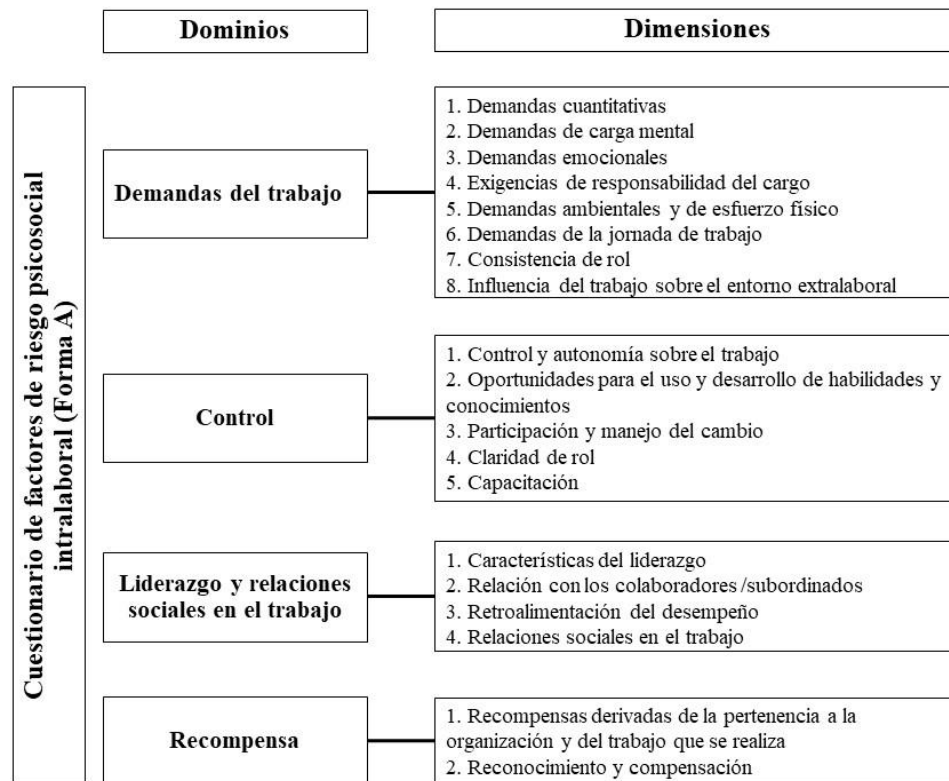
3. Retroalimentación del desempeño: “Información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar medidas para mantener o mejorar su desempeño”.

4. Relaciones sociales en el trabajo: “Interacciones con otras personas en el trabajo, en lo referente a: 1) Posibilidad de establecer contacto con otros individuos, 2) Características y calidad de las interacciones, 3) Apoyo social que se recibe, 4) Trabajo en equipo, y 5) Cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo y cuyo fin es la integración)”.

Finalmente, el dominio Recompensa tiene que ver con las diferentes retribuciones que un trabajador recibe por sus esfuerzos para la realización de sus actividades laborales; retribuciones no sólo en términos financieros sino también de estima y posibilidades de promoción (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20) e incluye dos dimensiones:

1. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: “Sentimiento de orgullo, percepción de estabilidad laboral por estar vinculado a una organización, y el sentimiento de autorrealización asociado a efectuar su trabajo”.
2. Reconocimiento y compensación: “Retribuciones al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo”.

Ilustración 6. Dominios y dimensiones evaluados con el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A



A continuación, en la Tabla 1, se encuentran los coeficientes de confiabilidad para las diferentes dimensiones y dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. El coeficiente de confiabilidad para los factores psicosociales, que incluyen intralaborales y extralaborales es 154, $\alpha=0,957$.

Tabla 1. Dominios y dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y coeficientes de confiabilidad.

	Dominios	Dimensiones
Factores psicosociales intralaborales Forma A.	Demandas del trabajo (50, $\alpha=0,890$)*	Demandas ambientales y de esfuerzo físico (12, $\alpha=0,738$) Demandas emocionales (9, $\alpha=0,906$) Demandas cuantitativas (6, $\alpha=0,753$) Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (4, $\alpha=0,721$) Exigencias de responsabilidad del cargo (6, $\alpha=0,690$) Demandas de carga mental (5, $\alpha=0,706$) Consistencia del rol (5, $\alpha=0,766$) Demandas de la jornada de trabajo (3, $\alpha=0,531$)
	Control sobre el trabajo (21, $\alpha=0,909$)	Claridad de rol (7, $\alpha=0,916$) Capacitación (3, $\alpha=0,922$) Participación y manejo del cambio (4, $\alpha=0,828$) Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (4, $\alpha=0,817$) Control y autonomía sobre el trabajo (3, $\alpha=0,800$)
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (41, $\alpha=0,949$)	Características del liderazgo (13, $\alpha=0,958$) Relaciones sociales en el trabajo (14, $\alpha=0,938$) Retroalimentación del desempeño (5, $\alpha=0,919$) Relación con colaboradores (9, $\alpha=0,965$)
	Recompensas (11, $\alpha=0,823$)	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (5, $\alpha=0,739$) Reconocimiento y compensación (6, $\alpha=0,752$)

*NOTA: En paréntesis número de ítems y el alpha de Cronbach (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Con el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral se evalúan las condiciones externas del trabajador que también pueden afectar su salud. Este cuestionario consta de 16 ítems e incluye 7 dimensiones (ver Anexo C para las definiciones). Fue validado con N=2360 trabajadores colombianos (Ministerio de la Protección Social, 2010).

En la Tabla 2 se encuentra la información relativa a las dimensiones que se evalúan y sus coeficientes de confiabilidad.

Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y coeficientes de confiabilidad.

Dimensiones	
Factores psicosociales extralaborales	Tiempo fuera del trabajo (4, $\alpha=0.6$)*
	Relaciones familiares (3, $\alpha=0.54$),
	Comunicación y relaciones interpersonales (5, $\alpha=0.66$),
	Situación económica del grupo familiar (3, $\alpha=0.60$)
	Características de la vivienda y su entorno (9, $\alpha=0.71$)
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (3, $\alpha=0.48$)
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda (4, $\alpha=0.58$)

* Nota: En paréntesis número de ítems y el alpha de Cronbach (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Instrumentos para evaluar condiciones de salud mental

Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Siguiendo el marco conceptual de la investigación, para evaluar el burnout se seleccionó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-E) versión docentes, el cual permite medir las tres dimensiones asociadas al burnout: agotamiento emocional, despersonalización y autorrealización personal (Maslach, Christina, Jackson, Susan, y Leiter, Michael, 1997). La diferencia principal de esta versión con el formato tradicional MBI está en que en esta versión los autores cambiaron el término “usuario” por estudiante (Maslach, Christina, Leiter, Michael, y Schaufeli, Wilmar, 2009, p. 94).

Desde su publicación, el MBI ha sido ampliamente utilizado en investigación y con diferentes grupos poblacionales, entre ellos los docentes, constatando su validez en términos de los tres factores que reporta medir y también su confiabilidad (Iwanicki y Schwab, 1981; Belcastro, Hays, y Gold, 1983; Schaufeli, Daamen, y Van Mierlo, 1994; van Horn, Schaufeli, Greenglass, y Burke, 1997; Kokkinos, 2006). El inventario consta de 22 ítems, para los que se puntúa la frecuencia de presentación de situaciones laborales y los sentimientos del trabajador ante estas en una escala de 7 opciones de respuesta (Anexo G) de presentación de situaciones laborales y los sentimientos del trabajador ante estas.

Cuestionario General de Salud - GHQ-12. Para esta investigación se seleccionó el cuestionario de salud de Goldberg GHQ-12 (por sus siglas en inglés) el cual es la versión corta del Cuestionario de Salud de Goldberg (GHQ-60), que fue construido con el fin de detectar casos de personas que podrían presentar un trastorno mental en comunidades o escenarios en los cuales había dificultad para que un especialista realizara entrevistas de diagnóstico psiquiátrico (Goldberg, David, 1967; Goldberg y Blackwell, 1970).

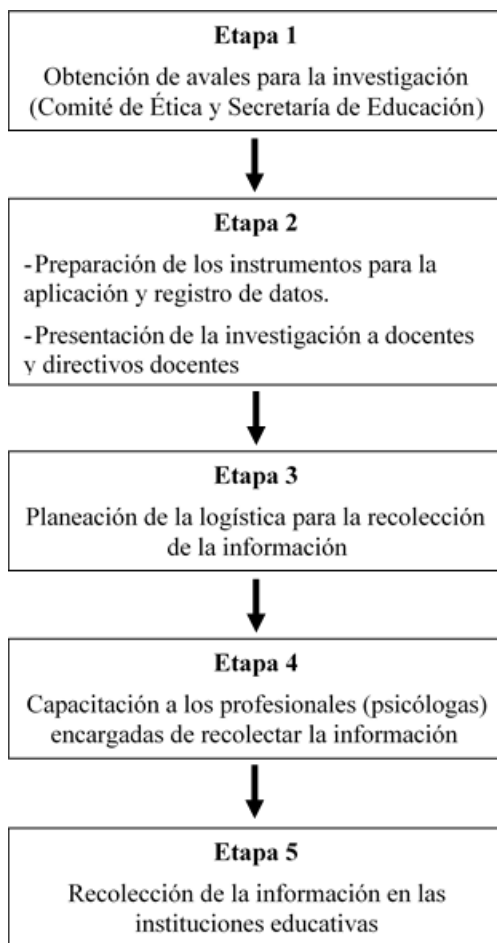
El GHQ-12 ha demostrado ser una herramienta de tamizaje válida y confiable para detectar entre casos y no casos de trastorno mental (Goldberg, David, 1988; Goldberg et al., 1997; Makowska, Merecz, Mościcka, y Kolasa, 2002). Es ampliamente utilizado en investigación y ha sido traducido y validado en diferentes idiomas (Pan y Goldberg, 1990; Araya, Wynn, y Lewis, 1992; Schmitz, Kruse, y Tress, 1999; Montazeri et al., 2003; Laranjeira, 2008; Sánchez-López y Dresch, 2008; Petkovska, Bojadziev, y Stefanovska, 2015). En Colombia se cuenta con una validación con 2496 adultos, en la que se reportó una consistencia interna de 0.77 (Arias, 2007).

Como se señaló, el GHQ-12 es una herramienta de tamizaje lo cual implica que, si una persona obtiene una puntuación con la que se considera “caso”, esta información debe ser confirmada por un especialista que podrá profundizar en el diagnóstico. Sin embargo, esta prueba en términos de sensibilidad (probabilidad de que el cuestionario detecte un caso real) se ha encontrado que tiene niveles en promedio de 76,3% y a nivel de especificidad (probabilidad de que el cuestionario detecte una persona sana) se ha encontrado niveles del 83,4% (promedios de los niveles reportados en 15 centros a nivel mundial) (Goldberg et al., 1997). En el Anexo H se encuentra el cuestionario el cual está compuesto por 12 ítems con cuatro opciones de respuesta cada uno.

Procedimiento

Recolección de la información. El proceso para la recolección de la información estuvo conformado por cinco etapas (Ilustración 7). Cada etapa se describe a continuación.

Ilustración 7. Etapas del proceso de recolección de la información



Etapa 1. Obtención de avales para la investigación. Siguiendo las consideraciones éticas que guiaron esta investigación, el proceso comenzó con el trámite del aval del Comité de Ética de la Investigación de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, el cual dio su aval para la realización de esta investigación, que se catalogó como “investigación de riesgo mínimo” de acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 (Anexo I).

También se tramitó el oficio con el cual la Secretaría de Educación de Medellín respaldó la investigación autorizando a realizar el trabajo de campo en las instituciones educativas e invitando a participar a los rectores y docentes en la investigación. La gestión de este documento inició en septiembre de 2015 y, finalmente se obtuvo el 3 de octubre de 2016 (Anexo J).

Etapa 2. Preparación de los instrumentos para la aplicación y registro de datos. La preparación de los instrumentos incluyó la impresión en papel de los cinco cuestionarios para el levantamiento de la información (Factores de riesgo psicosocial intralaboral, factores de riesgo psicosocial extralaboral, Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario de Salud de Goldberg y ficha de datos generales) y la creación de una plantilla para el registro de los datos y posterior exportación en tablas para el análisis.

También se realizó un laboratorio cognitivo con seis docentes oficiales, utilizando todos los cuestionarios, con el fin de evaluar la duración del diligenciamiento y la claridad de las preguntas. El laboratorio cognitivo es un ejercicio que permite evaluar la comprensión que se tiene de los enunciados, ítems, opciones de respuestas y diferentes elementos que incluye un cuestionario. Para esto, antes de iniciar con la aplicación de los cuestionarios, se les solicitó a los docentes que escribieran o señalaran en el cuestionario cualquier duda mientras lo diligenciaban. Al finalizar la sesión, los docentes compartieron sus inquietudes y comentarios. Como principales resultados se obtuvo:

- a. Duración: los docentes requirieron hasta 55 minutos para diligenciar los cinco cuestionarios.
- b. Claridad: sólo hubo sugerencias sobre el cuestionario “Factores de riesgo psicosocial intralaboral”: 1) Cambiar el nombre de la sección “Clientes” a “Clientes o usuarios” y en la descripción de la sección añadir ejemplos de quiénes son sus usuarios (en este caso en particular estudiantes y padres de familia); 2) Cambiar el término “Empresa” por “Institución Educativa”.

Con esta información, se adaptaron en los cuestionarios los términos sugeridos en el laboratorio cognitivo.

Paralelo a este proceso, durante los meses de octubre y noviembre de 2017 se presentó la investigación a más de 1500 docentes y directivos docentes en las jornadas zonales de la Asociación Sindical de Educadores del Municipio de Medellín (ASDEM), donde se explicó la importancia de participar en el estudio en caso de que las instituciones educativas en las que los participantes estaban vinculados fueran seleccionadas.

Etapa 3. Logística para la recolección de la información. Durante noviembre de 2017, los rectores de las instituciones educativas seleccionadas fueron contactados a través de correo electrónico, informándoles sobre la investigación y adjuntándoles el oficio de la Secretaría de Educación. Una vez enviado el correo, se realizó contacto vía telefónica y, con aquellos rectores que consideraron que era factible realizar la investigación en la Institución Educativa, se programó aplicación para la primera semana de diciembre de 2017. Sin embargo, debido al paro de profesores, los rectores aplazaron la aplicación para enero de 2018.

Teniendo en cuenta las fechas coordinadas con los rectores, la recolección de la información pudo programarse desde la segunda semana de enero 2018 y como plazo máximo se estipuló 28 de febrero de 2018. Para la recolección se propusieron grupos de máximo 25 personas con una duración cada aplicación de una hora.

Finalmente, después de establecer comunicación en total con 56 instituciones educativas, se logró coordinar la aplicación en 20 de ellas. Para mantener la aleatorización de la selección de las instituciones educativas, se generó una lista de Excel de números aleatorios para las instituciones educativas por categoría de desempeño; esta lista dio el orden en el cual se contactaron las instituciones, en el caso de que una institución no aceptara, se elegía la siguiente en la lista. También se decidió que, si el día de la aplicación de los cuestionarios no podían participar todos los docentes y directivos docentes, se regresaría a la institución educativa una segunda ocasión. Esto se realizó en 7 instituciones educativas.

Etapa 4. Capacitación al equipo de recolección de la información. La capacitación se llevó a cabo durante la primera y segunda semana de enero de 2018, a un equipo de cuatro psicólogas con experiencia en la aplicación grupal de los cuestionarios sobre factores de riesgo psicosocial.

Durante la capacitación, el equipo conoció el proyecto de investigación, los cuestionarios para recolectar la información, el consentimiento informado y el protocolo para la realización de las actividades durante la aplicación. Como parte del proceso de capacitación, cada una preparó y presentó la introducción para los participantes y luego se hicieron las retroalimentaciones correspondientes.

Etapa 5. Recolección de la información en las instituciones educativas. Una vez concertadas las fechas para las aplicaciones, las psicólogas se dirigieron a las instituciones educativas correspondientes. En dos instituciones ocurrió que, aun cuando se había coordinado la aplicación con anterioridad, no fue posible realizarla porque los encargados en la institución habían olvidado programarla y fue necesario volver en otra ocasión.

En 17 de 20 instituciones educativas, se presentaron retos para recolectar la información debido a que los docentes se mostraron desinteresados y desconfiados con la actividad y con diligenciar los cuestionarios. De una población de 1145 docentes y directivos docentes, 842 personas participaron. En algunas instituciones educativas, los docentes se enfadaron por haber sido convocados y salieron de los salones argumentando que la participación no era obligatoria. En otros casos, los docentes, después de escuchar a la coordinadora de la aplicación, recibían los cuestionarios y luego de leerlos decidían no participar en la investigación. Hubo otros que diligenciaron los cuestionarios y los entregaron sin completar. Finalmente, hubo docentes que diligenciaron los cuestionarios, expresaron verbalmente que permitían utilizar la información para la investigación, pero no quisieron firmar el consentimiento informado.

Para superar estos inconvenientes, se les recordaba a los participantes, la importancia de su participación para la generación de información técnica que permitiera conocer sus condiciones laborales y de salud y de esta manera buscar alternativas de mejora. También se reforzaba el hecho que la información sería manejada de manera confidencial y que, los resultados sólo se entregarían de manera agregada en un informe general de todas las instituciones y por institución educativa. Adicionalmente, se invitaba a los participantes a revisar las preguntas del cuestionario antes de tomar la decisión de no participar.

Procesamiento de la Información. Una vez recolectada la información, se procedió con los procesos de digitación y aseguramiento de la calidad de los datos. Las respuestas fueron digitadas en la plantilla diseñada en LimeSurvey. Luego de que todos los cuestionarios fueron ingresados, se prosiguió con el control de la calidad de los datos. Se eligieron al azar cuatro cuestionarios de cada institución educativa y se confirmó que las respuestas ingresadas coincidieran con las respuestas consignadas en los cuestionarios.

Adicionalmente, se realizó un análisis exploratorio para evaluar la coincidencia de: 1. Número de participantes registrados en la base de datos por institución en relación con el número de cuestionarios diligenciados por institución; 2. Número de participantes que marcaron afirmativamente la pregunta “soy jefe” en el cuestionario Vs. El número de docentes directivos posibles por institución; 3. Se comparó, la variable “nivel en el que se desempeña el docente” (Preescolar, primaria, bachillerato) Vs. Los niveles reportados en la institución.

Para el análisis, algunas variables fueron transformadas: edad, antigüedad en la institución educativa, horas de trabajo semanales para la institución educativa y horas de trabajo totales a la semana (incluyendo todos los trabajos) (Tabla 3).

Tabla 3. Transformación de variables sociodemográficas

Categoría	Original	Transformada
Edad	Numérica	20 a 24 años 25 a 29 años 30 a 34 años 35 a 39 años 40 a 45 años 46 a 49 años 50 a 54 años 55 a 59 años 60 años y más
Años de antigüedad en la IE	Numérica	Menos de un año 1 a 4 años 5 a 9 años 10 a 14 años 15 a 19 años 20 años o más
Horas de trabajo semanales para la IE	Numérica	Menos de 40 horas 40 horas 41 a 50 horas Entre 51 y 60 horas Más de 60 horas
Horas de trabajo totales a la semana (incluyendo todos los trabajos)	Numérica	Menos de 40 horas 40 horas 41 a 50 horas Entre 51 y 60 horas Más de 60 horas

Los puntajes de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los puntajes para las dimensiones de burnout (agotamiento emocional, despersonalización) y los puntajes del cuestionario general de salud de Goldberg -12 fueron transformados también. En la siguiente sección (Obtención de los puntajes de los cuestionarios) se detalla el procedimiento seguido.

Finalmente, los análisis realizados incluyeron tres fases: Una fase univariada, una fase bivariada y una fase multivariada.

En la fase univariada se calcularon medias, medianas y desviaciones estándar para las variables cuantitativas tales como edad, antigüedad en la institución educativa, número de personas dependientes, horas de trabajo semanales para la institución educativa y número de trabajos. Estas variables fueron adicionalmente recategorizadas como se observa en la Tabla 3. Para las variables cualitativas, se obtuvieron proporciones: en relación con los factores de riesgo psicosocial, se calcularon proporciones de acuerdo con los cinco niveles de riesgo que arroja su calificación (Sin riesgo, Riesgo Bajo, Riesgo Medio, Riesgo Alto, Riesgo Muy alto). Para los puntajes de las dimensiones de Burnout se presentaron las proporciones en términos de Alto, Medio y Bajo. Y para el Cuestionario General de Salud de Goldberg, se calcularon proporciones teniendo en cuenta las dos categorías que arroja la calificación: Mayor probabilidad de trastorno de salud mental y menor probabilidad de trastorno de salud mental.

En la fase bivariada, teniendo en cuenta la naturaleza de las variables, se seleccionó la prueba χ^2 para realizar las pruebas de hipótesis. Para esto, fue necesario recategorizar las opciones de respuestas de las variables de riesgo psicosociales y burnout así:

En factores de riesgo psicosocial, se dicotomizaron en Expuestos (puntuaciones de Riesgo Medio, Riesgo Alto y Riesgo Muy alto) y No Expuestos (Sin riesgo, Riesgo Bajo). Para las dimensiones de burnout, se dicotomizaron en Si (Alto y Medio) y No (Bajo). Finalmente, el desempeño académico de las instituciones educativas se dicotomizó en desempeño superior (categorías A+, A y B) y desempeño inferior (categorías C y D).

Finalmente, en la fase multivariada, se realizó un análisis de regresión logística para determinar variables explicativas del desempeño académico incluyendo: exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, trastorno de salud mental, edad, nivel de estudios, antigüedad en la institución educativa y horas de trabajo total.

Obtención de los puntajes de los cuestionarios. En esta sección se describe el proceso que se siguió para la obtención de los puntajes y niveles de riesgo para factores de riesgo psicosocial (total, intralaboral y extralaboral), burnout y el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12.

Puntajes factores de riesgo psicosocial (total, intralaboral y extralaboral). A continuación se encuentra el resumen de las diferentes etapas del proceso que debe realizarse para obtener el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010) el cual incluye: 1) Obtención de puntajes brutos, 2) Transformación de puntajes brutos, 3) Comparación de los puntajes transformados con los baremos e interpretación de los niveles de riesgo.

Etapas 1. Obtención de puntajes brutos. En la Tabla 4 se resume el proceso de esta etapa, la cual está dividida en 5 pasos. Como resultado final se obtienen los puntajes brutos de los factores de riesgo psicosocial intralaboral (dimensiones, dominios y total), extralaboral (dimensiones y total) y generales (intralaboral y extralaboral).

Tabla 4. Etapa 1. Obtención de los puntajes brutos de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y general

Pasos	Insumos	Procedimiento
Paso 1. <i>Inversión de la calificación de los ítems</i>	Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral	Se invirtieron los valores de los ítems de acuerdo con las indicaciones del manual (Tabla 5 y Tabla 6).

Pasos	Insumos	Procedimiento
<p>Paso 2. <i>Cálculo de puntajes brutos para las dimensiones</i></p>	<p>Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral</p> <p>Notas paso 2: Sólo se calcula el puntaje bruto si todos los ítems de cada dimensión fueron contestados, <u>excepto</u>: en cuatro dimensiones intralaborales (<i>características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, relación con los colaboradores, demandas ambientales</i>) y una extralaboral (<i>características de la vivienda y su entorno</i>).</p>	<p>Se hizo una sumatoria de las calificaciones de los ítems asociados a cada dimensión (se pueden observar en el Anexo E y Anexo F)</p>
<p>Paso 3. <i>Cálculo de puntajes brutos para los dominios</i></p>	<p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral</p> <p>Nota paso 3: Sólo se calcula puntaje bruto para los dominios si <u>todas</u> las dimensiones que los constituyen, tienen puntaje bruto.</p>	<p>Se hizo una sumatoria de los puntajes brutos de las dimensiones</p>
<p>Paso 4. <i>Cálculo de puntajes brutos para el total general de factores de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral</i></p>	<p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral</p> <p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</p> <p>Nota paso 4: Sólo se calcula puntaje bruto total si <u>todas</u> las dimensiones o dominios tienen puntaje bruto.</p>	<p>Se hizo una sumatoria de los puntajes brutos de los dominios</p> <p>Se hizo una sumatoria de los puntajes brutos de las dimensiones.</p>
<p>Paso 5. <i>Cálculo del puntaje bruto total general de factores de riesgo psicosocial</i></p>	<p>Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral</p> <p>Nota paso 5: Sólo se calcula puntaje bruto total general si se calculó puntaje bruto total de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.</p>	<p>Se hizo una sumatoria de los puntajes brutos del total general de factores de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.</p>

Es importante resaltar que, el N para las diferentes dimensiones, dominios y evaluación de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y general dependerá, del número de individuos que hayan contestado en su totalidad las preguntas requeridas para la obtención de los resultados de los cuestionarios.

En las Tabla 5 y Tabla 6 se encuentran los lineamientos para la calificación de los ítems (Ministerio de la Protección Social, 2010), insumo principal del paso 1 en esta etapa:.

Tabla 5. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral*

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39 a 51, 53 a 79, 81 a 105	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15 a 31, 33, 35 a 38, 52, 80, 106 a 123	4	3	2	1	0

*NOTA: Adaptada de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 77)

Tabla 6. Calificación de las opciones de respuesta del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral*

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7 a 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

*NOTA: Adaptada de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 147)

Etapa 2. Transformación de puntajes brutos. En esta etapa, los puntajes brutos son transformados a una escala de 0 a 100, en la Tabla 7 se encuentra la descripción de esta etapa y en la Tabla 8, se encuentran los factores de transformación.

Tabla 7. Etapa 2. Transformación de los puntajes brutos de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y general

Pasos	Insumos	Procedimiento
Paso 6. <i>Transformación de los puntajes brutos en una escala de 0 a 100.</i>	Puntajes brutos de factores de riesgo psicosocial intralaboral (dimensiones, dominios, total), extralaboral (dimensiones y total) y factores psicosociales (general).	Utilizando los puntajes brutos se aplicó la siguiente fórmula, $\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$ Se obtuvieron los puntajes transformados para: -Dimensiones (intralaborales y extralaborales) -Dominios (intralaborales) -Factores de riesgo intralaboral total -Factores de riesgo extralaboral total -Factores de riesgo psicosocial general

Tabla 8. Factores de transformación para la puntuación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y general

Dimensiones / Dominios / Totales / General		Factores de transformación
Dimensiones intralaborales*	Características del liderazgo	52
	Relaciones sociales en el trabajo	56
	Retroalimentación del desempeño	20
	Relación con colaboradores (subordinados)	36
	Claridad de rol	28
	Capacitación	12
	Participación y manejo del cambio	16
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
	Control y autonomía sobre el trabajo	12
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
	Demandas emocionales	36
	Demandas cuantitativas	24
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16
	Exigencias de responsabilidad del cargo	24
	Demandas de carga mental	20
	Consistencia del rol	20
	Demandas de la jornada de trabajo	12
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20
	Reconocimiento y compensación	24
Dominios intralaborales	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164
	Control sobre el trabajo	84
	Demandas del trabajo	200
	Recompensas	44
Dimensiones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	16
	Relaciones familiares	12
	Comunicación y relaciones interpersonales	20
	Situación económica del grupo familiar	12
	Características de la vivienda y su entorno	36
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	16
Total factores de riesgo psicosocial intralaboral		492
Total factores de riesgo psicosocial extralaboral		124
General factores de riesgo psicosocial		616

*Nota: Los valores corresponden a la Forma A del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales intralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Etapa 3. Obtención de los niveles de riesgo e interpretación. Los puntajes obtenidos en la etapa anterior, se compararon con los baremos establecidos para cada factor y se interpretó su nivel de riesgo (Tabla 9).

Tabla 9. Etapa 3. Obtención de los niveles de riesgo e interpretación

Pasos	Insumos	Procedimiento
Paso 7. <i>Obtención de los niveles de riesgo</i>	Puntajes transformados de factores de riesgo psicosocial intralaboral (dimensiones, dominios, total); extralaboral (dimensiones y total); y factores psicosociales (general).	Con base en los puntajes transformados en la etapa anterior y utilizando los baremos incluidos en el Manual (Anexo L y Anexo M) se calcularon los niveles de riesgo para: -Dimensiones (intralaborales y extralaborales) -Dominios (intralaborales) -Factores de riesgo intralaboral total -Factores de riesgo extralaboral total -Factores de riesgo psicosocial general
Paso 8. <i>Interpretación de los niveles de riesgo</i>	Niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial intralaboral (dimensiones, dominios, total), extralaboral (dimensiones y total) y factores psicosociales (general).	La interpretación de los cinco niveles de riesgo que pueden obtenerse se realizó con base en las siguientes definiciones: “- <i>Sin riesgo o riesgo despreciable</i> : ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. - <i>Riesgo bajo</i> : no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles. - <i>Riesgo medio</i> : nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. - <i>Riesgo alto</i> : nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. - <i>Riesgo muy alto</i> : nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica”.*

*Nota: Elaborado con base en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 154)

Puntuación Cuestionario de Burnout de Maslach. La puntuación de este cuestionario se hizo en dos fases. En la primera se calcularon los puntajes para cada una de las tres dimensiones con base en los valores de cada opción de respuesta: Nunca = 0; Pocas veces al año = 1; Una vez al mes = 2; Algunas veces al mes = 3; Una vez a la semana = 4; Algunas veces a la semana = 5; Todos los días = 6.

En la segunda fase, los puntajes de cada dimensión se transformaron a las categorías alto, medio bajo, con base en los baremos propuestos para el cuestionario (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, y Schwab 2014) (Tabla 10).

Tabla 10. Puntuación del cuestionario de Burnout de Maslach

Dimensión	Preguntas asociadas	Categorías
Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	-Bajo = 0 -16 puntos -Moderado = 17 – 26 puntos -Alto = 27 o más puntos
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	-Baja = 0 -8 puntos -Moderada = 9 – 13 puntos -Alta = 14 o más puntos
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	-Baja = 0 -30 puntos -Moderada = 31 – 36 puntos -Alta = 37 o más puntos

En esta investigación, siguiendo la definición del concepto de burnout propuesto por la autora del cuestionario (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, Christina et al., 2009), se designó como “mayor probabilidad de burnout” a aquellos participantes que obtuvieron en sus puntuaciones: Agotamiento emocional “alto”, Despersonalización “Alta” y Realización personal “baja”. Y, “menor probabilidad de burnout” a aquellos participantes que obtuvieron en sus puntuaciones: Agotamiento emocional “bajo”, Despersonalización “baja” y Realización personal “alta”.

Puntuación Cuestionario General de Salud de Goldberg GHQ-12. Se han propuesto tres formas para calificar este cuestionario. La primera es el método binario original, según el cual las opciones de respuesta se califican: 0, 0, 1, 1. El puntaje 1 corresponde a las opciones de respuesta que indican algún grado de malestar o presencia de sintomatología relativa a la pregunta (Goldberg y Blackwell, 1970). También se utiliza un segundo método de puntuación Likert. En este, las opciones de respuesta adquieren valores entre 0 y 3; 0 es aquella opción de respuesta que no indica grado de malestar y 3 la opción que indica mayor grado de malestar. Finalmente, el tercer método es el binario corregido, con este la calificación es 0,1,1,1, utilizando 0 para la opción de respuesta que no indica grado de sintomatología. En esta investigación, se seleccionó el método binario original (0,0,1,1), teniendo en cuenta que se han reportado mejores coeficientes de validez (Goldberg et al., 1997).

Utilizando este método binario original, las puntuaciones se sumaron obteniendo puntajes entre 0 y 12. Para decidir cuándo un puntaje representaba un “caso” o “mayor probabilidad de trastorno mental”, se seleccionó como punto de corte, el criterio 2/3 que es el propuesto para un país de latinoamericano de habla hispana (Chile) que participó en un estudio de 15 países donde se validaron el GHQ-12 y el GHQ-28 (Goldberg et al., 1997); este punto de corte también fue reportado por Makowska, Merecz, Moscika, y Kolasa (2002), como un punto de corte óptimo cuando se evalúa población trabajadora.

Consideraciones Éticas

Esta investigación es ética desde su misma concepción, en el sentido que, siguiendo a Mélich (2010), he sido sensible a una problemática compleja que puede estar generado “sufrimiento” al grupo ocupacional de los docentes y frente a esta realidad, nuestra respuesta es no ser indiferentes y plantear un alternativa que pueda ayudar a estos trabajadores a tener información técnica y consolidada para orientar acciones en pro de su bienestar.

Para garantizar los aspectos éticos de este proyecto, se tomaron como referencia, el código deontológico y bioético de psicología (Congreso de la República de Colombia, 2006), en la medida en que nos comprometemos a respetar la dignidad, el bienestar y los derechos de los participantes orientando acciones para salvaguardarlos, como la participación voluntaria en el

proyecto, la confidencialidad de los datos (cada participante tuvo un código asignado y sólo el investigador conoce los nombres a los cuales corresponden los códigos). Una vez obtenidos los puntajes en las pruebas psicológicas, se contactará y orientará a un servicio específico a aquellos participantes que, de acuerdo con sus resultados requieran un acompañamiento terapéutico específico y que, en el consentimiento informado (Anexo K) nos hayan autorizado a hacerlo.

También se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993 (Ministerio de Salud, 1993) según la cual, este proyecto por sus características es una “Investigación con riesgo mínimo” teniendo en cuenta que se aplicaron pruebas de tamizaje psicológico sin manipular las conductas de las personas. Por lo tanto, se gestionó con el Comité de Ética de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, el aval para la realización de la investigación (Anexo I).

Para garantizar los derechos de participación voluntaria de las instituciones educativas y los docentes, primero se contactaron los rectores de las instituciones educativas seleccionadas, se les explicó el proyecto y una vez se contó con su aval, se solicitó invitar a todos los docentes y directivos docentes de la institución (teniendo en cuenta que participar en la actividad es un derecho de todos).

El día de la aplicación de la prueba, se expuso el objetivo del estudio y se presentó el formato de consentimiento informado en el cual los participantes pudieron conocer los principales aspectos de la investigación, y con base en esta información decidir su participación voluntaria en el estudio (Anexo K) y de nuevo, autorizarnos a contactarlos directamente en caso que en las pruebas de salud mental obtuvieran resultados negativos.

En relación con la disposición de las hojas de respuestas, es importante recordar que de acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 “la información utilizada para la evaluación de Factores Psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de utilizar la información obtenida única y exclusivamente para los fines de Salud Ocupacional” (Congreso de la República de Colombia, 2006; Ministerio de la Protección Social, 2008). En esta línea, las

hojas de respuesta (físicas) están almacenadas en las instalaciones del Grupo Datus de la Universidad de Antioquia.

Por otra parte si la institución educativa o cualquier otra entidad (Secretaría de Educación, Ministerio de Educación, Entidad Prestadora del Servicios de Salud, ARL) requiriera conocer las puntuaciones específicas de docentes o directivos docentes con el fin de intervenir en los casos más críticos, puede solicitar la información siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos: 1) El docente o directivo docente debe firmar un consentimiento con el cual acepta y avala que el grupo Datus entregue su información. 2) Sólo se entregará la información a un psicólogo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien deberá firmar como garante y asumir la responsabilidad de la confidencialidad de los datos (La ley prohíbe entregar datos a profesionales distintos al mencionado). 3) La información deberá ser manejada con las condiciones de Historia Clínica Ocupacional y la información deberá ser utilizada únicamente para fines referentes a SST.

En esta investigación también se han respetado los derechos de autor (Congreso de Colombia, 1982) a través de la referencia de los documentos consultados y utilizados.

Finalmente, en contraprestación por la participación, a cada institución educativa, se le entregará un informe ejecutivo de los resultados sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial y salud mental, que les permita orientar acciones para intervenir aquellos asuntos que queden diagnosticados como prioritarios. La información incluida en el informe ejecutivo no estará desagregada por ninguna variable que permita identificar a los participantes, sólo se presentarán los resultados globales para la institución educativa.

Para concluir, aunque la investigación fue catalogada por el Comité de Ética como “nivel de riesgo mínimo” (Anexo I), se considera que haber “expuesto” a los docentes y directivos docentes a este estudio puede representarles beneficios que pueden redundar en su bienestar en dos sentidos: por una parte, aquellos docentes que actualmente estén teniendo algún malestar psicológico pero no lo han identificado, van a ser orientados a servicio especializado, esperando poder detectar e intervenir tempranamente estos asuntos. En segundo lugar, los docentes van

aportar para que la institución educativa cuente con su perfil de condiciones laborales psicosociales, lo cual de acuerdo con el Decreto 1655 de 2015 (Ministerio de Educación Nacional, 2015), es el primer paso para establecer todo un plan de intervención sobre aquellos factores que tengan una configuración negativa y representen un riesgo para la salud de los docentes oficiales.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

El propósito principal de este estudio era determinar si existía una asociación entre las condiciones de trabajo de los docentes oficiales de Medellín y su salud mental con el desempeño académico de las instituciones educativas según los resultados de sus estudiantes en las pruebas SABER 11.

En este capítulo de esta indagación, se presentan los resultados se divididos en dos fases. La primera fase es descriptiva y se presenta la información general de todos los participantes en el estudio, incluyendo: características demográficas y laborales, exposición a factores de riesgo psicosocial (total, intralaboral y extralaboral) y condiciones de salud mental (burnout y trastornos mentales). En la segunda fase se presentan los resultados de la comprobación de las hipótesis.

Fase Descriptiva

Características sociodemográficas. En el estudio participaron N=842 docentes y directivos docentes de los cuales el 62,8% fueron mujeres. El rango de edad de los participantes va de 20 a 66 años, con una media de 45,3 años y una desviación estándar de 9,5; según categorías quinquenales, el mayor porcentaje de participantes (18,2%) tiene entre 50 y 54 años (Tabla 11).

En relación con el estado civil, el 55,7% de participantes tiene pareja (casado o unión libre). En cuanto al nivel de estudios, el 50,2% de los participantes reportaron haber completado un posgrado. Según el estrato socioeconómico, el 69,9% de los participantes viven en estrato 1, 2 o 3 y el 43,9% también reportó tener vivienda propia. El 86,2% de los participantes, informó que al menos una persona dependía económicamente de ellos (Tabla 11).

Tabla 11. Características demográficas de los participantes (N=842)

Categoría	Opciones	N=842	%
Sexo	Mujer	529	62,8
	Hombre	307	36,5
	<i>Sin información</i>	6	0,7
Edad	20 a 24	4	0,5
	25 a 29	28	3,3
	30 a 34	83	9,9
	35 a 39	137	16,3
	40 a 45	127	15,1
	46 a 49	117	13,9
	50 a 54	153	18,2
	55 a 59	97	11,5
	60 y más	52	6,2
	<i>Sin información</i>	44	5,2
Estado civil	Soltero (a)	242	28,7
	Casado (a)	341	40,5
	Unión libre	128	15,2
	Separado (a)	69	8,2
	Divorciado (a)	31	3,7
	Viudo (a)	11	1,3
	Sacerdote / Monja	1	0,1
	<i>Sin información</i>	19	2,3
Nivel de estudios	Posgrado incompleto	54	6,4
	Posgrado completo	423	50,2
	Bachillerato completo	2	0,2
	Técnico / tecnol. completo	7	0,8
	Profesional incompleto	11	1,3
	Profesional completo	328	39,0
	<i>Sin información</i>	17	2,0
Estrato	1	13	1,5
	2	145	17,2
	3	431	51,2
	4	161	19,1
	5	62	7,4
	6	8	1,0
	No sé	4	0,5
	<i>Sin información</i>	18	2,1
Tipo de vivienda	Propia	370	43,9
	Arriendo	281	33,4
	Familiar	173	20,5
	<i>Sin información</i>	18	2,1
Personas que dependen económicamente del participante	Ninguna	96	11,4
	1	235	27,9
	2	275	32,7
	3	126	15,0
	4	55	6,5
	5 o más	35	4,2
	<i>Sin información</i>	20	2,4

Características laborales. En la investigación participaron 842 docentes y directivos docentes de 20 instituciones educativas de Medellín (mediana de participantes por institución educativa = 34, rango 18-99). En la Tabla 12 se encuentra la distribución de participantes por institución educativa. En relación con las categorías de desempeño de las instituciones educativas, participaron 260 docentes y directivos docentes de instituciones educativas categoría A, 270 de instituciones educativas categoría B, 241 de instituciones educativas categoría C y 71 de instituciones educativas categoría D (en la sección Desempeño académico del Capítulo 2 de este documento se describen las categorías).

Tabla 12. Número de participantes por institución educativa (N=842)

Categoría	Opciones	N=842	%
Participantes por Institución Educativa	Institución educativa_1	43	5,1
	Institución educativa_2	59	7
	Institución educativa_3	47	5,6
	Institución educativa_4	58	6,9
	Institución educativa_5	34	4
	Institución educativa_6	80	9,5
	Institución educativa_7	40	4,8
	Institución educativa_8	23	2,7
	Institución educativa_9	28	3,3
	Institución educativa_10	99	11,8
	Institución educativa_11	19	2,3
	Institución educativa_12	32	3,8
	Institución educativa_13	26	3,1
	Institución educativa_14	30	3,6
	Institución educativa_15	34	4
	Institución educativa_16	36	4,3
	Institución educativa_17	83	9,9
	Institución educativa_18	18	2,1
	Institución educativa_19	28	3,3
	Institución educativa_20	25	3

Por otra parte, de acuerdo con el cargo, 36 participantes (4,3%) son directivos docentes (5 rectores y 31 coordinadores). El 54,6% de los participantes trabajan en bachillerato y según antigüedad el 47% ha estado en la institución educativa 4 años o menos. El rango de horas semanales dedicadas al trabajo para la institución educativa va de 22 a 110 horas con una mediana de 45 horas; específicamente, el 46,3% de participantes informó trabajar hasta 40 horas a la semana para la institución educativa. El 13,9% de los participantes tiene al menos un trabajo

adicional e incluyendo todos los trabajos, el 37,5% de los participantes reportó trabajar hasta 40 horas (Tabla 13).

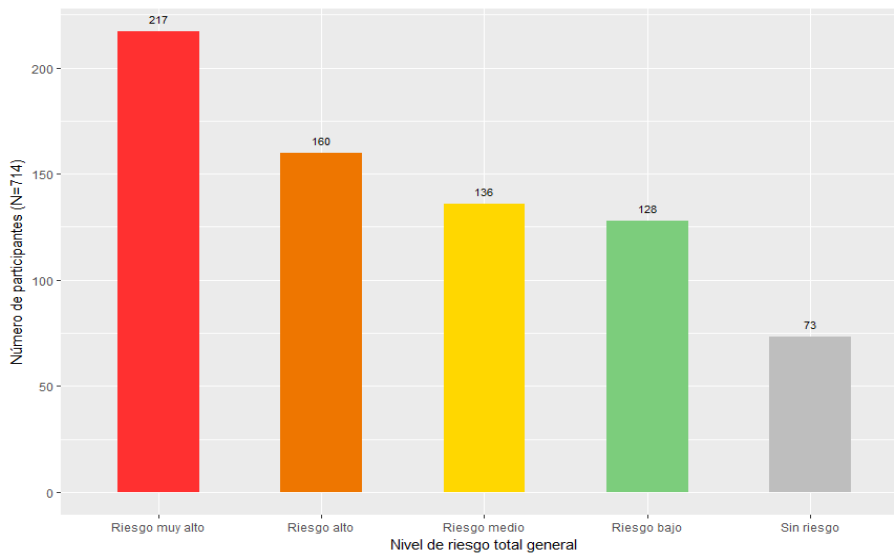
Tabla 13. Características laborales de los participantes (N=842)

Categoría	Opciones	N=842	%
Cargo en la institución educativa	Directivo docente (Coordinadores)	31	3,7
	Directivo docente (Rectores)	5	0,6
	Docente	797	94,7
	<i>Sin información</i>	9	1,1
Nivel en el que se desempeña	Bachillerato	460	54,6
	Primaria	273	32,4
	Preescolar	52	6,2
	Primaria y nocturna	1	.1
	Toda la institución educativa	36	4,3
	Total	822	97,6
	<i>Sin información</i>	20	2,4
Años de antigüedad en la institución educativa	Menos de un año	109	12,9
	1 a 4 años	287	34,1
	5 a 9 años	196	23,3
	10 a 14 años	115	13,7
	15 a 19 años	55	6,5
	20 años o más	60	7,1
	<i>Sin información</i>	20	2,4
Horas de trabajo semanales para la institución educativa	Menos de 40 horas	202	24,0
	40 horas	188	22,3
	41 a 50 horas	293	34,8
	Entre 51 y 60 horas	106	12,6
	Más de 60 horas	32	3,8
	<i>Sin información</i>	21	2,5
Número de trabajos	1	700	83,1
	2	109	12,9
	3	8	1,0
	<i>Sin información</i>	25	3,0
Horas de trabajo totales a la semana (incluyendo todos los trabajos)	Menos de 40 horas	154	18,3
	40 horas	162	19,2
	41 a 50 horas	303	36,0
	Entre 51 y 60 horas	140	16,6
	Más de 60 horas	62	7,4
	<i>Sin información</i>	21	2,5

Exposición a factores de riesgo psicosocial. A continuación se encuentran los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial (intralaborales y extralaborales) y una priorización de los que deberían ser intervenidos, teniendo en cuenta que los niveles de riesgo representan la probabilidad de que los factores se asocien a una respuesta de estrés (Tabla 9), y permiten identificar cuáles factores son prioritarios para su intervención (aquellos con porcentajes de trabajadores iguales o mayores al 25% en niveles de riesgo alto y muy alto).

De acuerdo con los resultados (Ilustración 8), el 52,8% (N = 714)¹ de los docentes y directivos docentes se encuentran en riesgo alto o muy alto en la evaluación de factores psicosociales, el 19% en riesgo medio y un 28, 2% en riesgo bajo o sin riesgo. Esto indica que más de la mitad de los docentes y directivos docentes están expuestos a múltiples factores de riesgo psicosocial que se relacionan con sintomatología asociada al estrés.

Ilustración 8. Niveles de riesgo de los factores psicosociales para docentes y directivos docentes (N=714)

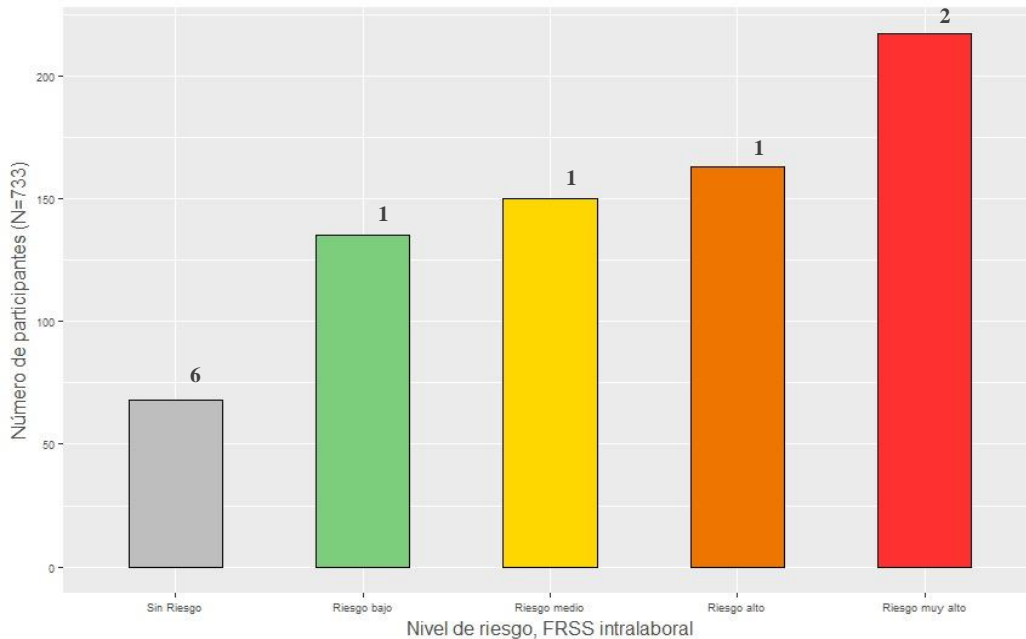


¹ El cálculo se realiza sobre los N=714 participantes para los cuales fue posible obtener puntajes en factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.

Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral. En esta sección se presentan los resultados de la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral según nivel de riesgo. Teniendo en cuenta que los factores psicosociales intralaborales se desagregan en cuatro dominios y estos a su vez en 19 dimensiones, se presentan los resultados para el nivel de riesgo total intralaboral, luego de cada dominio y finalmente de cada dimensión (Ilustración 6, p. 38).

El 52% de docentes y directivos docentes (N=733)² obtuvo un nivel de riesgo alto y muy alto en el puntaje total de factores psicosociales intralaborales (Ilustración 9). Esto indica que hay 380 docentes participantes expuestos a múltiples factores de riesgo psicosocial intralaboral. Para identificar los factores que están afectando a un mayor porcentaje de participantes y cuáles deben ser intervenidos, a continuación, se presentan los resultados desagregados por dominios.

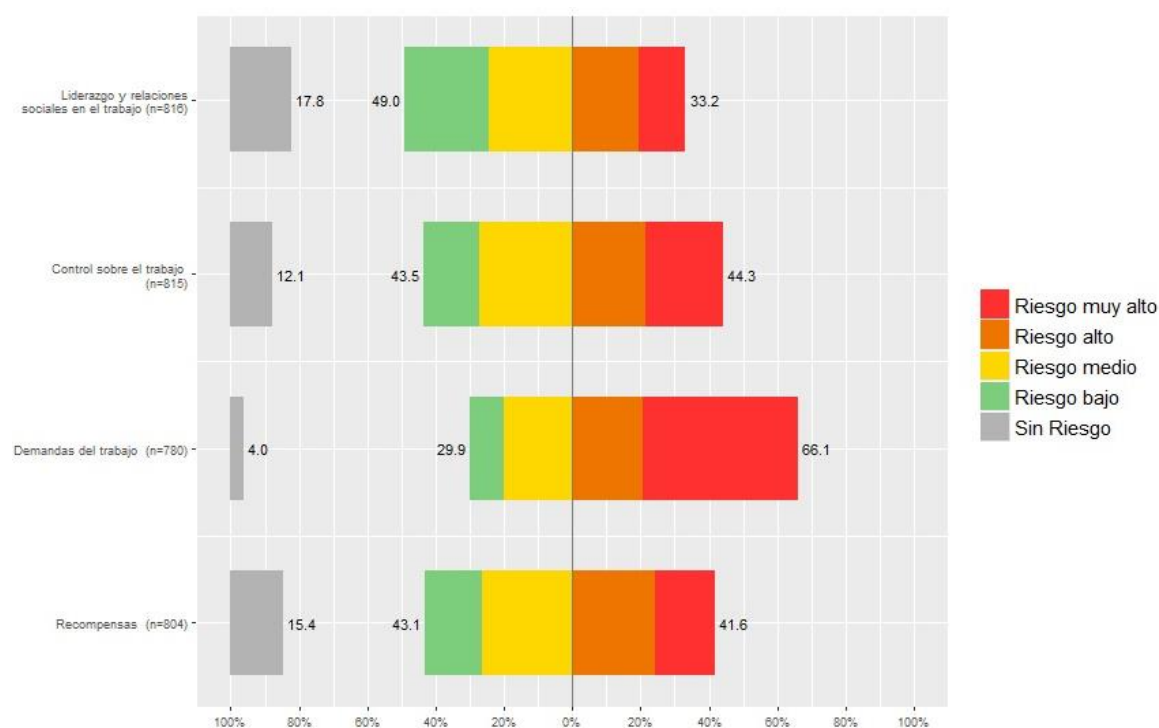
Ilustración 9. Niveles de riesgo total de los factores psicosociales intralaborales para docentes y directivos docentes (N=733)



² El cálculo se hace sobre los 733 participantes para los cuales fue posible obtener puntajes en todas las dimensiones y dominios

Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral según dominios. De acuerdo con los resultados (Ilustración 10), el mayor porcentaje de participantes en riesgo alto y muy alto se encuentra en el dominio Demandas del trabajo (66,1%, N = 780), en los dominios Control sobre el trabajo y Recompensas más del 40% de los participantes también se encuentran en riesgo alto y muy alto (44,3%, N = 815 y 41,6%, N = 804, respectivamente) y en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el 33,2%, N = 816, se encuentra en riesgo alto y muy alto. Con estos resultados, y en este nivel de agregación, habría que intervenir todos los dominios teniendo en cuenta que hay más de un 25% de participantes en niveles de riesgo alto y muy alto en cada uno. Para identificar factores más específicos que permitan priorizar intervenciones, a continuación, se presentan los resultados por dimensión.

Ilustración 10. Niveles de riesgo en los dominios de los factores psicosociales intralaborales para docentes y directivos docentes (N=816)



Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral según dimensiones. Como se observa en la Ilustración 11, en las 19 dimensiones evaluadas más del 25% de los participantes obtuvieron un nivel de riesgo alto o muy alto. Sin embargo, a este nivel de especificidad, se pueden identificar algunos factores que son más prioritarios que otros para su intervención (de acuerdo con el porcentaje de participantes en niveles de riesgo alto y muy alto).

Los primeros cinco son: Demandas emocionales (86,3% de participantes en niveles de riesgo alto o muy alto, N = 821), Relación con los colaboradores (60% de participantes en estos niveles, N = 35), Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (58,1% de participantes, N = 838), Demandas ambientales y de esfuerzo físico (52,9% de participantes, N = 836) y Capacitación (50,8% de participantes en estos niveles, N = 836).

Por otra parte, también se destaca que en las dimensiones oportunidades de uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y demandas de carga mental son en las que hay un mayor número de personas que obtuvieron riesgo bajo o sin riesgo en su puntuación (49,2%, 48,9% y 46,5% respectivamente) y por lo tanto su intervención no sería tan prioritaria (Ilustración 11).

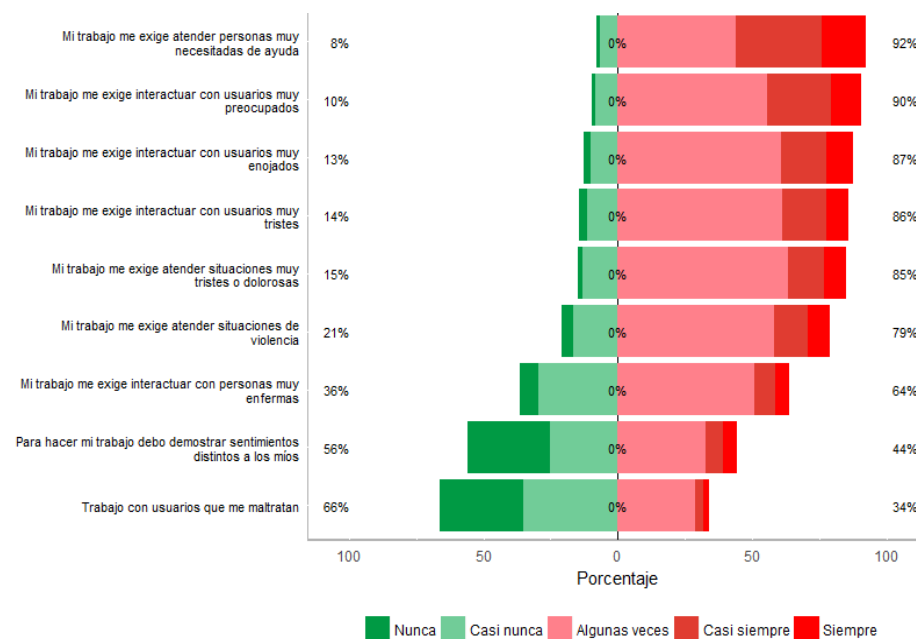
Al observar que en la dimensión Demandas emocionales confluyen en nivel de riesgo medio, alto y muy alto el 94,6% de los docentes y directivos docentes, presentaremos los resultados de las respuestas a las variables que componen esta dimensión, para identificar de manera más específica qué tipos de situaciones laborales relacionadas con las demandas emocionales afectan a más docentes y directivos docentes.

Ilustración 11. Niveles de riesgo en las dimensiones de los factores psicosociales intralaborales para docentes y directivos docentes (N=838)



Como se observa en la Ilustración 12, en relación con las demandas emocionales, las principales características de trabajo que generan riesgo alto y muy alto para los docentes y directivos docentes incluyen: a) la interacción frecuente con personas muy necesitadas de ayuda, muy preocupadas, enojadas, tristes o enfermas; b) la atención de situaciones de violencia o situaciones muy tristes; c) tener que demostrar sentimientos diferentes a los suyos y d) interactuar con usuarios que los maltratan.

Ilustración 12. Distribución de las respuestas a las variables de la dimensión demandas emocionales (N=821)



Resumen de la evaluación de la exposición a riesgos psicosociales intralaborales. Más del 70% de los docentes y directivos docentes que participaron en el estudio (52% en riesgo alto y muy alto y 20% en medio) están expuestos a múltiples factores de riesgo intralaboral que tienen probabilidad de asociarse con sintomatología relacionada con el estrés ocupacional.

Todos los factores de riesgo psicosocial intralaboral deben ser intervenidos ya que en todas las dimensiones más del 25% de los participantes obtuvieron niveles de riesgo alto y muy alto. Los cinco prioritarios para intervención son:

1. Demandas emocionales: como se detalló anteriormente, la labor requiere de la interacción con usuarios (en este caso, estudiantes, padres de familia y comunidad) que transfieren a los docentes y directivos docentes una carga emocional negativa.
2. Relación con los colaboradores: los directivos docentes tienen dificultades en la gestión con los docentes o reciben poco apoyo por parte de ellos para la gestión de actividades.
3. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: El trabajo influye de manera negativa la vida personal de los docentes o directivos docentes.
4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico: en el lugar de trabajo (aulas, colegio) hay condiciones inadecuadas para realizar las funciones y la labor exige un importante esfuerzo físico para llevarla a cabo.
5. Capacitación: Pocas actividades de capacitación (inducción, entrenamiento, formación) relevante para las funciones de los docentes o directivos docentes, o, en caso de existir, acceso limitado a las mismas.

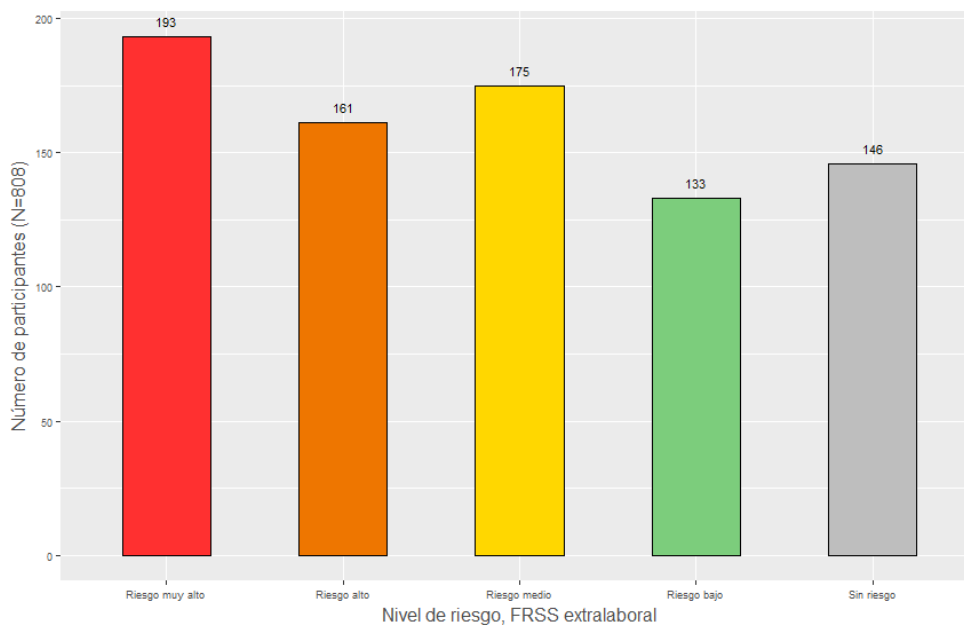
Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral. En esta sección se presentan los resultados de los factores psicosociales extralaborales según nivel de riesgo (total y por dimensiones) para los participantes en el estudio y también se identifican los factores de riesgo psicosocial extralaboral prioritarios para intervención.

La interpretación de los diferentes niveles de riesgo para los factores extralaborales tiene los mismos lineamientos que la descrita anteriormente en la Tabla 9.

De acuerdo con los resultados que se presentan en la Ilustración 13, el 44% de los docentes y directivos docentes que participaron en el estudio, se encuentran en niveles de riesgo alto y muy

alto en factores psicosociales extralaborales, el 22% en nivel de riesgo medio y un 35% en nivel de riesgo bajo o sin riesgo (N=808)³.

Ilustración 13. Niveles de riesgo total de los factores psicosociales extralaborales para docentes y directivos docentes (N=808)



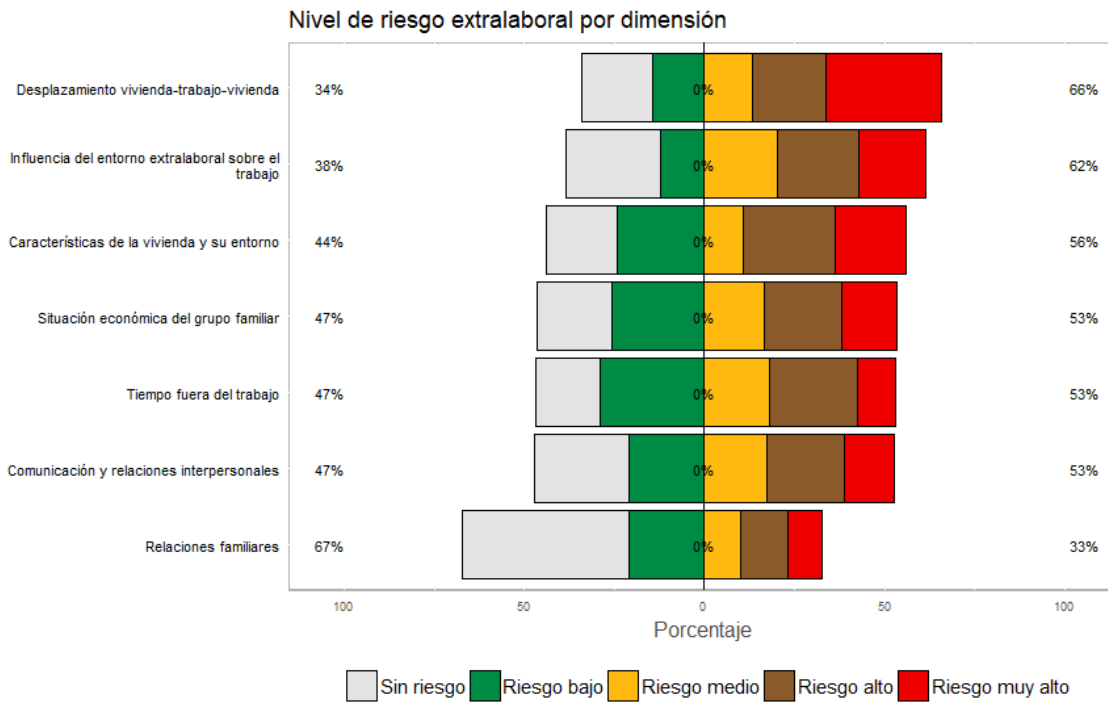
Exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral según dimensiones. Como se observa en la Ilustración 14, en seis de las siete dimensiones evaluadas, más del 25% de los participantes obtuvieron un nivel de riesgo alto o muy alto, El desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda es la dimensión con mayores participantes en estos niveles (52,5%, N = 831), seguida de las características de la vivienda y su entorno (45,2%, N = 831) e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (41,4%, N = 829).

La dimensión relaciones familiares es la única en la cual el mayor porcentaje de participantes obtuvo niveles de riesgo bajo o sin riesgo (67,4%, N = 829). Finalmente, si bien en las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar y tiempo fuera del trabajo, más del 25% de participantes obtuvo puntuaciones en nivel de riesgo

³ El cálculo se hace sobre los 808 participantes para los cuales fue posible obtener puntajes en todas las dimensiones

alto y muy alto (35,4%, 36,7% y 35,2% respectivamente), también se observa un porcentaje cercano al 50% de participantes en niveles de riesgo bajo o sin riesgo.

Ilustración 14. Niveles de riesgo en las dimensiones de los factores psicosociales extralaborales para docentes y directivos docentes (N=831)



Condiciones de salud mental. En relación con la salud mental de los docentes, primero se presentan los resultados obtenidos para el síndrome de burnout y en la siguiente sección, los resultados sobre trastornos mentales.

Burnout. De acuerdo con los resultados (Tabla 14), el 76% de los docentes y directivos docentes (N=803) obtuvo un puntaje alto en realización personal, es decir tienen sentimientos positivos acerca de su eficacia, competencias y logro de sus objetivos. En cuanto al agotamiento emocional, un 53% de docentes y directivos docentes tienen agotamiento entre moderado (30%) y alto (23%). Finalmente, un 23% de participantes presentan entre moderada (19%) y alta (4%) despersonalización, es decir distanciamiento a nivel relacional con sus usuarios (estudiantes, padres de familia, comunidad).

Tabla 14. Distribución porcentual de los puntajes en las dimensiones de burnout para docentes y directivos docentes (N=803)

Dimensiones	Alto	Moderado	Bajo
Realización personal	76%	17%	7%
Agotamiento emocional	23%	30%	47%
Despersonalización	4%	19%	77%

El riesgo de burnout se determina dependiendo del nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de cada uno de los participantes (Maslach y Jackson, 1981). Una persona tiene mayor probabilidad de presentar burnout si tiene bajo nivel de realización personal, alto nivel de agotamiento emocional y alto nivel de despersonalización.

De acuerdo con esto, se calculó el porcentaje de personas que obtuvieron esta combinación en sus resultados, encontrándose que el 0,5% de docentes y directivos docentes (4 participantes) tienen mayor probabilidad de burnout, es decir, presentaron puntajes de bajo nivel de realización personal, alto nivel de agotamiento emocional y alto nivel de despersonalización. Por otra parte, el 32% de los docentes y directivos docentes (257 participantes) no tienen riesgo de burnout al obtener la combinación de puntajes: alta realización personal, bajo agotamiento emocional y baja despersonalización.

Problemas de Salud Mental. En esta sección, se presentan los resultados de la evaluación de salud mental autopercebida en docentes y directivos docentes. El cuestionario GHQ-12 permite obtener puntajes que ubican a los participantes en una de las siguientes dos categorías: mayor probabilidad de problemas de salud mental o menor probabilidad de problemas de salud mental.

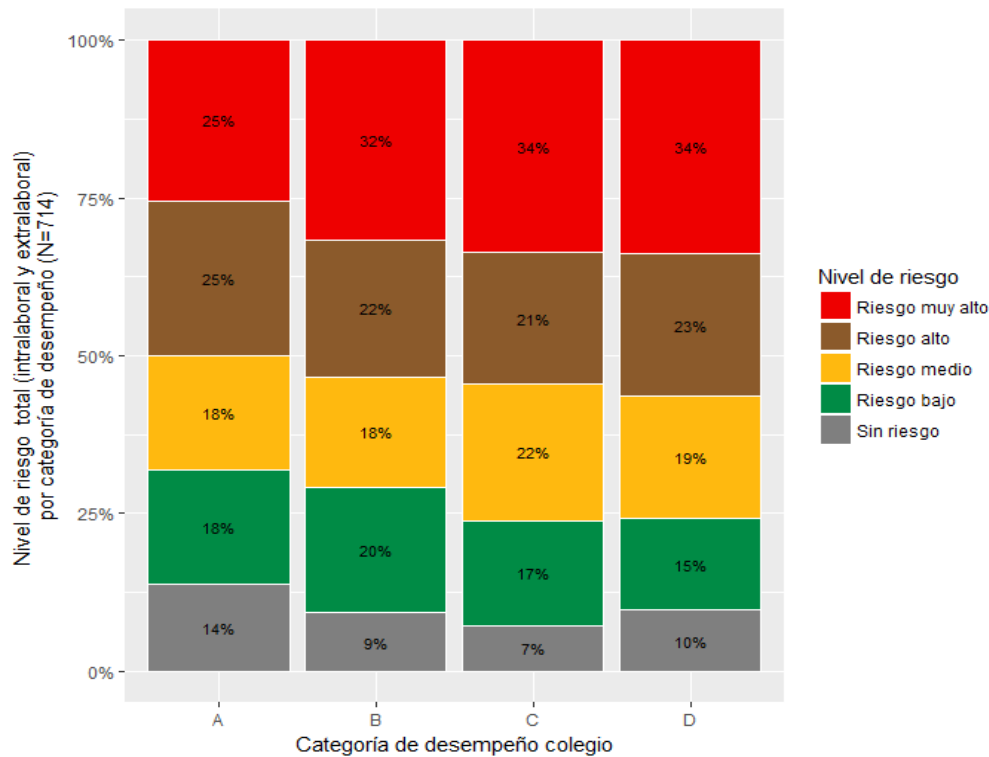
De acuerdo con los resultados, el 12% de docentes y directivos docentes tienen mayor probabilidad de trastorno de salud mental (media = 1, desviación estándar 2, N=811).

Fase 2: Comprobación de Hipótesis.

H1. La Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial está Asociada con el Desempeño

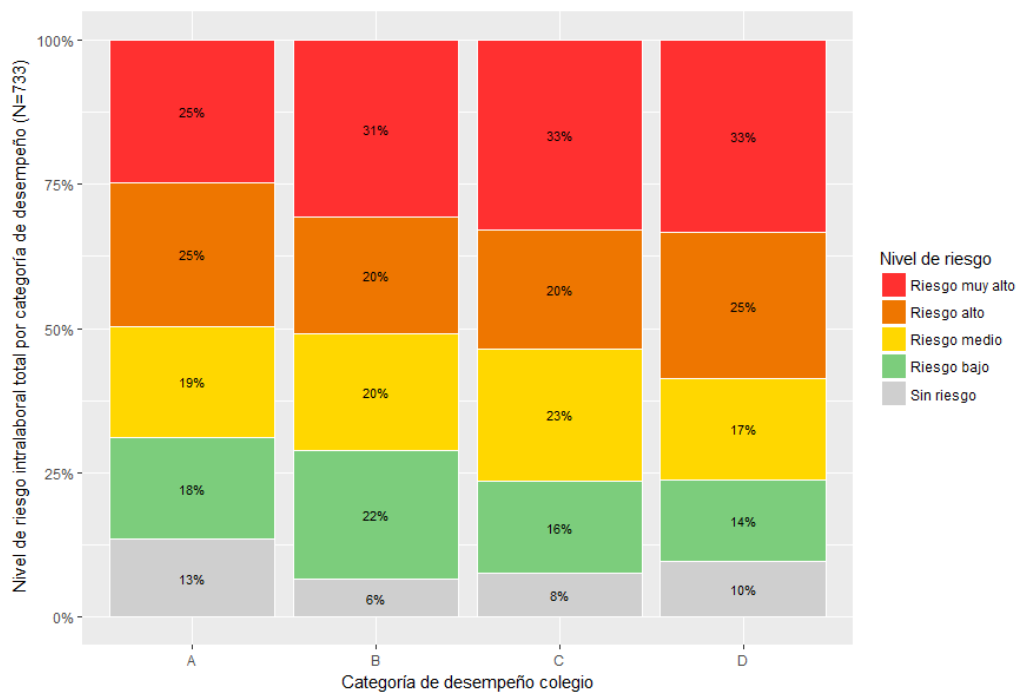
Inferior de las Instituciones Educativas. Los resultados sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial de acuerdo con las categorías de desempeño de las instituciones educativas, permiten observar que el mayor porcentaje de docentes en niveles de riesgo alto y muy alto (57%, N = 62) están vinculados a las instituciones educativas categoría D. En las instituciones educativas categoría C el porcentaje se reduce a 55% (N = 193), en las de categoría B a 54% (N = 227) y finalmente, en las instituciones educativas de categoría A, se reduce a 50% (N = 232) (Ilustración 15). Sin embargo, no se halló una asociación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el nivel de desempeño académico de las instituciones educativas $\chi^2(1, 714) = 3,508538, p > 0,05$.

Ilustración 15. Niveles de riesgo de los factores psicosociales según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11 (N=714)



H2. La Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral está Asociada con el Desempeño Inferior de las Instituciones Educativas. Según los resultados, el 57% (N = 63) de los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas categoría D obtuvo niveles de riesgo alto y muy alto en factores de riesgo intralaboral. En las instituciones educativas categoría C se reduce a 53% (N = 200), en las de categoría B a 51% (N = 232) y finalmente en las de categoría A a 50% (N = 238) (Ilustración 16). Sin embargo, no se halló una asociación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de desempeño académico de las instituciones educativas $\chi^2 (1,733) = 3,477343, p > 0,05$.

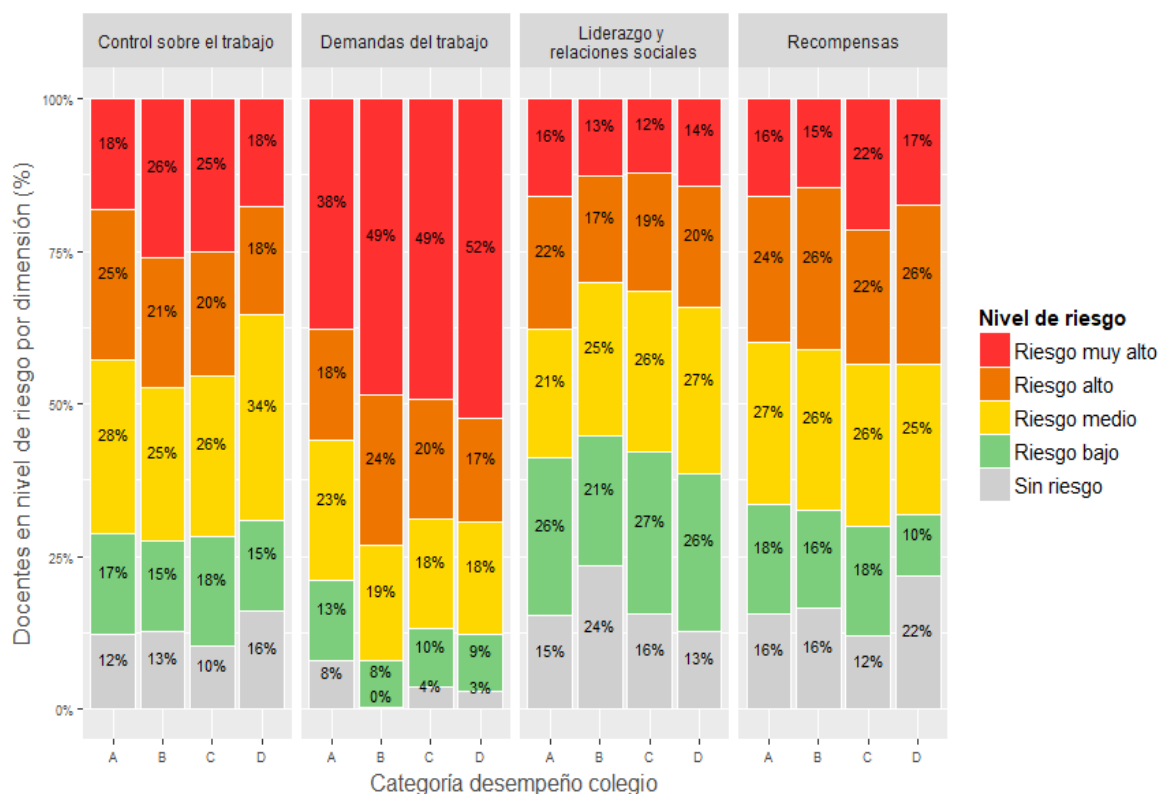
Ilustración 16. Nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaborales , según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11 (N=733)



Para reconocer cuáles factores de riesgo intralaboral son prioritarios según las categorías de las instituciones educativas, a continuación, se presentan los resultados en los dominios y en las dimensiones.

Niveles de riesgo en los dominios de los factores psicosociales intralaborales, según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11. De acuerdo con los resultados según la categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11, los porcentajes de participantes en riesgo alto y muy alto es mayor a 25% en todos los dominios de factores psicosociales intralaborales, para todas las categorías de instituciones educativas. En el dominio demandas en el trabajo, es en el que se observa el mayor porcentaje de docentes y directivos docentes en niveles de riesgo alto y muy alto (Ilustración 17).

Ilustración 17. Niveles de riesgo en los dominios de los factores psicosociales intralaborales, según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11 (N=818)



De esto se colige que todos los dominios deben ser intervenidos y, como se muestra en la Tabla 15, en términos de priorización, se mantiene, para todas las categorías de las instituciones educativas el mismo orden obtenido cuando se analizaron los resultados de todos los

participantes: demandas, control, recompensas y, finalmente, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. En las instituciones educativas categoría D, hay un cambio, y se prioriza primero recompensas y luego control, pero los porcentajes de participantes en riesgo alto y muy alto se mantienen muy cercanos entre sí (43% y 36% respectivamente).

Tabla 15. Priorización de dominios intralaborales a intervenir para el total de participantes y por categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11

Total Participantes	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D
Demandas (66,1%)	Demandas (56%)	Demandas (73%)	Demandas (69%)	Demandas (69%)
Control (44,3%)	Control (43%)	Control (47%)	Control (45%)	Recompensas (43%)
Recompensas (41,6%)	Recompensas (40%)	Recompensas (41%)	Recompensas (44%)	Control (36%)
Liderazgo y relaciones sociales (33,2%)	Liderazgo y relaciones sociales (38%)	Liderazgo y relaciones sociales (30%)	Liderazgo y relaciones sociales (31%)	Liderazgo y relaciones sociales (34%)

Nota: En paréntesis, porcentaje de participantes en nivel de riesgo alto y muy alto

Niveles de riesgo en las dimensiones de los factores psicosociales intralaborales, según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11. De acuerdo con los resultados, el porcentaje de docentes y directivos docentes en niveles de riesgo alto y muy alto es mayor al 25% en todas las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral y para todas las categorías de desempeño. En la Tabla 16 se presenta un resumen que incluye las 5 dimensiones prioritarias a intervenir según las categorías de desempeño de las instituciones educativas: demandas emocionales, relación con los colaboradores (subordinados), influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas y demandas de la jornada de trabajo.

Las demandas emocionales, son la dimensión con mayor porcentaje de participantes en nivel de riesgo alto y muy alto en todas las categorías de desempeño de las instituciones educativas: 91% de docentes y directivos docentes de las instituciones educativas categoría C (N = 235),

89% de docentes y directivos docentes de las instituciones educativas categoría B (N = 261), 88% de docentes y directivos docentes de las instituciones educativas categoría D (N = 68) y 78% de docentes y directivos docentes de las instituciones educativas categoría A (N = 257). Por esta razón, están priorizadas en primer lugar para los procesos de intervención.

En adelante, se observa que la priorización de los factores a intervenir presenta variaciones dependiendo de la categoría de las instituciones educativas. Vale la pena resaltar la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico que no es una de los cinco factores prioritarios a intervenir para las instituciones educativas categoría A pero si lo es para las instituciones educativas categoría B, C y D.

También se puede identificar que las demandas cuantitativas y demandas de la jornada de trabajo, sólo hacen parte de los cinco factores prioritarios a intervenir para las instituciones educativas categoría D (Tabla 16).

Tabla 16. Priorización de las dimensiones intralaborales a intervenir según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11

Prioridad	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D
1	Demandas emocionales (78%)*	Demandas emocionales (89%)	Demandas emocionales (91%)	Demandas emocionales (88%)
2	Relación con los colaboradores (subordinados) (64%)	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (60%)	Relación con los colaboradores (subordinados) (64%)	Relación con los colaboradores (subordinados) (75%)
3	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (53%)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico (60%)	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (61%)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico (61%)
4	Capacitación (51%)	Relación con los colaboradores (subordinados) (57%)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico (54%)	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (59%)
5	Control y autonomía sobre el trabajo (51%)	Capacitación (54%)	Capacitación (53%)	Demandas cuantitativas (51%) Demandas de la jornada de trabajo (51%)

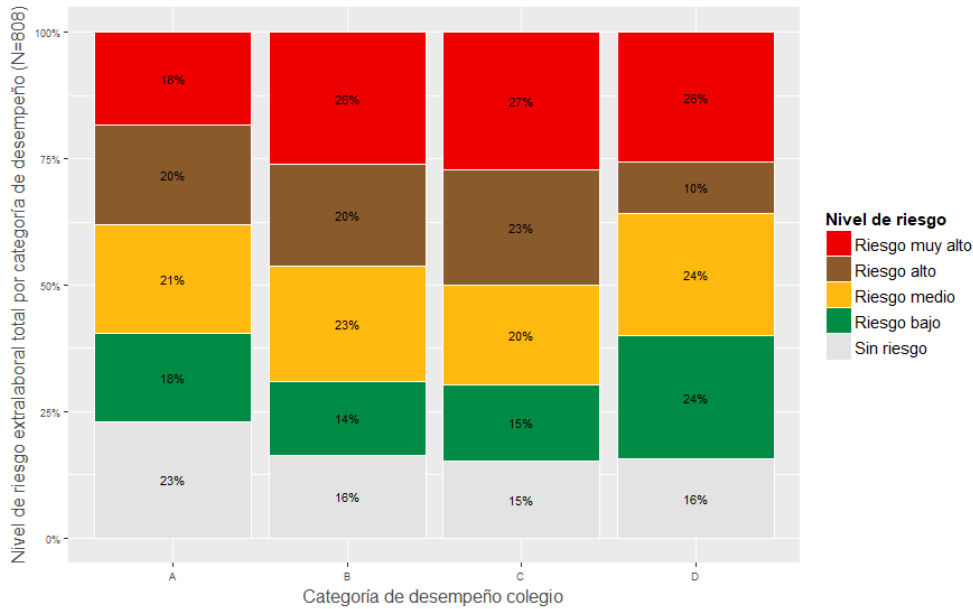
NOTA: *Los porcentajes corresponden a los docentes y directivos docentes en niveles de riesgo alto y muy alto

Resumen de la evaluación de riesgos psicosociales intralaborales, según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11. Aun cuando los porcentajes de participantes en niveles de riesgo alto y muy alto en factores psicosociales intralaborales por categoría de instituciones educativas son similares, y en el nivel de los dominios y de las dimensiones se obtiene que todos los factores deben intervenir, sí se empiezan a apreciar algunas diferencias en relación con los factores de riesgo intralaboral prioritarios teniendo en cuenta la categoría de las instituciones educativas.

Las demandas emocionales son el factor con mayor prioridad de intervención en todas las categorías de las instituciones educativas. Relación con los colaboradores e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, se encuentran dentro de los 5 factores prioritarios a intervenir para todas las categorías de las instituciones educativas. Demandas ambientales y de esfuerzo físico es una prioridad para las instituciones educativas categoría B, C y D pero no para la categoría A y capacitación sólo es para las instituciones educativas categorías A y C. También se identifican otros factores de riesgo prioritarios de intervención: control y autonomía sobre el trabajo (instituciones educativas categorías A y B), demandas cuantitativas y demandas de la jornada de trabajo (instituciones educativas categoría D).

H3. La exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas. Según los resultados, el mayor porcentaje de docentes y directivos docentes en nivel de riesgo alto y muy alto en factores psicosociales extralaborales son aquellos de instituciones educativas categoría C (50%), seguidos de los vinculados a instituciones educativas categoría B (46%), instituciones educativas categoría A (38%) y finalmente instituciones educativas categoría D (36%) (Ilustración 18). Sin embargo, no se halló una asociación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral y el nivel de desempeño académico de las instituciones educativas, $\chi^2 (1,808) = 0,7199812, p > 0,05$. Independientemente de la categoría de las instituciones educativas en que los docentes y directivos docentes estén trabajando, están expuestos a múltiples factores de riesgo psicosocial extralaboral que pueden afectar su salud. A continuación, se señalan aquellos prioritarios para intervención.

Ilustración 18. Nivel de riesgo total de los factores psicosociales extralaborales , según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11 (N=808)



Nivel de riesgo en las dimensiones de los factores psicosociales extralaborales, según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11. De acuerdo con estos resultados, los porcentajes de participantes en niveles de riesgo alto o muy alto son iguales o mayores de 25% en seis de las siete dimensiones de factores psicosociales extralaborales para todas las instituciones educativas, por lo tanto, todos estos factores deberían intervenir. Como se observa, en instituciones educativas categoría A, C y D las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y características de la vivienda y su entorno son los principales factores a intervenir. En las instituciones educativas categoría B, se mantiene desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda como factor prioritario, seguido de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (Tabla 17).

Tabla 17. Priorización de las dimensiones extralaborales a intervenir según categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11

Prioridad	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D
1	-Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (42,2%)* -Características de la vivienda y su entorno (42,2%)	- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (62,9%)	-Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (49,1%) -Características de la vivienda y su entorno (49,1%)	-Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (62,0%)
2	-Situación económica del grupo familiar (36,8%)	-Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (46,6%)	-Comunicación y relaciones interpersonales (42,6%)	-Características de la vivienda y su entorno (40,8%)
3	-Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (36,6%)	-Características de la vivienda y su entorno (45,9%)	-Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (41,2%)	-Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (39,4%)
4	-Tiempo fuera del trabajo (34,9%)	-Situación económica del grupo familiar (36,0%)	-Situación económica del grupo familiar (40,2%)	-Tiempo fuera del trabajo (35,2%)
5	-Comunicación y relaciones interpersonales (32,4%)	-Tiempo fuera del trabajo (34,1%)	-Tiempo fuera del trabajo (36,8%)	-Situación económica del grupo familiar (28,2%)
6	-Relaciones familiares (19,4%)	-Comunicación y relaciones interpersonales (34,0%)	-Relaciones familiares (24,4%)	-Comunicación y relaciones interpersonales (28,2%)
7	N.A	-Relaciones familiares (23,6%)	N.A	-Relaciones familiares (22,9%)

*Porcentaje de docentes y directivos docentes en nivel de riesgo alto y muy alto

Resumen de los resultados en riesgos psicosociales y categoría de desempeño de las instituciones educativas en pruebas Saber 11. En esta sección se presentaron los resultados de la evaluación de los factores psicosociales de acuerdo con las categorías de desempeño de las instituciones educativas en pruebas SABER 11. En línea con los resultados para todos los participantes e independientemente de las categorías de desempeño, se encontró que más del 50% de docentes y directivos docentes se encuentran en niveles de riesgo alto o muy alto en factores psicosociales, intralaborales y extralaborales.

El principal factor de riesgo intralaboral que debe intervenir son las demandas emocionales por el alto porcentaje de docentes y directivos docentes que obtuvieron puntajes en los niveles alto y muy alto riesgo, el 91% en las instituciones educativas categoría C (N = 235), el 89% en las instituciones educativas categoría B (N = 261), el 88% en las instituciones educativas categoría D (N = 68) y el 78% en las instituciones educativas categoría A (N = 257).

Finalmente, no se hallaron asociaciones significativas entre la exposición a factores de riesgo psicosocial, intralaborales o extralaborales y el desempeño académico de las instituciones educativas. Esto parece indicar que, independientemente de la categoría de desempeño de la institución educativa en la que los docentes y directivos docentes estén trabajando, se encuentran expuestos a múltiples factores de riesgo psicosocial que pueden afectar su salud y que requieren intervención.

H4. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con agotamiento emocional en los docentes. Los resultados muestran que existe asociación significativa $\chi^2(1,698) = 119,1982, p < 0,01$ entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el agotamiento emocional en los docentes evidenciándose de la siguiente manera:

1. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial tienen un riesgo de 7,2 de agotamiento emocional frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial, OR = 7,2 (IC 95% 4,9 – 10,9), $p < 0,01$

2. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral tienen un riesgo de 6,3 de tener agotamiento emocional frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral, OR = 6,3 (IC 95% 4,3 – 9,4), $p < 0,01$;

3. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral tienen un riesgo de 4 de tener agotamiento emocional frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral, OR = 4,0 (IC 95% 2,9 – 5,6), $p < 0,01$.

H5. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con despersonalización en los docentes. De acuerdo con los resultados, no se halló una asociación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la despersonalización en docentes y directivos docentes $\chi^2 (1,692) = 0,7190489, p > 0,05$.

Tampoco se encontró una asociación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral y la despersonalización en docentes y directivos docentes $\chi^2 (1,711) = 0,4196495, p > 0,05$. Finalmente, se halló que los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral tienen 1,6 veces mayor probabilidad de tener despersonalización en comparación con los docentes que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral y tienen despersonalización, OR = 1,6 (IC 95% 1,1 – 2,4), $p > 0,05$.

H6. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con baja realización personal en los docentes. Se halló una asociación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la baja realización personal en los docentes $\chi^2 (1,697) = 0,51711, p < 0,01$. Se evidencia así:

1. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial tienen un riesgo de 2,3 de tener baja realización personal frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial OR = 2,3 (IC 95% 1,5 – 3,7), $p < 0,01$.

2. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral tienen un riesgo de 2,1 de tener baja realización personal frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral, OR = 2,1 (IC 95% 1,3 – 3,4), $p < 0,01$.

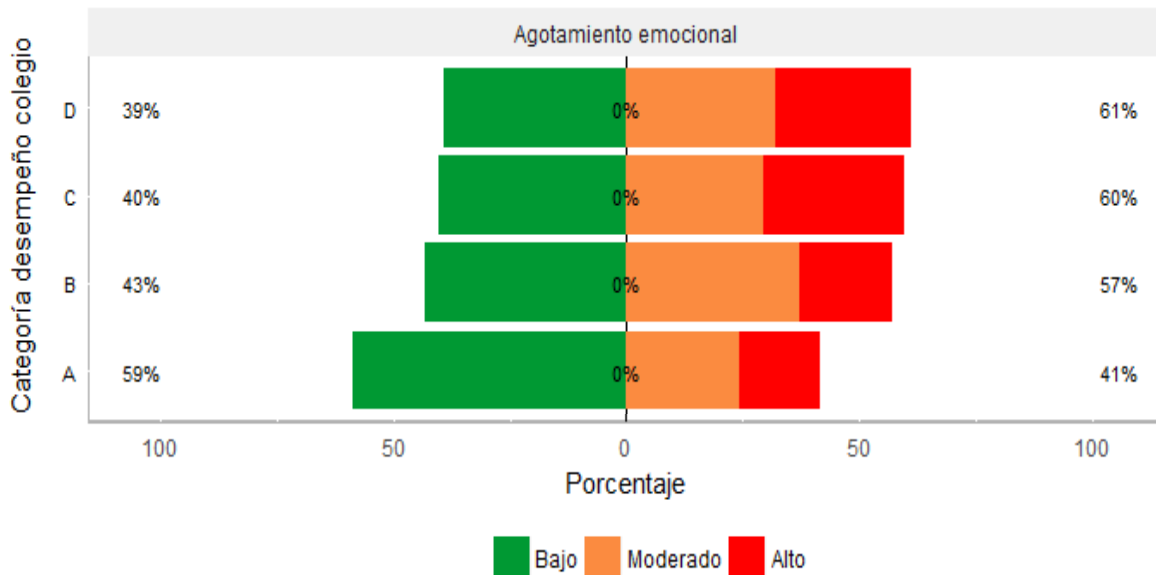
3. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral tienen un riesgo de 2,7 de tener baja realización personal frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral, OR = 2,7 (IC 95% 1,8 – 4,1), $p < 0,01$.

H7. El agotamiento emocional en docentes está asociado con el desempeño inferior de las instituciones educativas. Según los resultados, el porcentaje de docentes y directivos docentes en niveles de agotamiento emocional entre moderado y alto, es mayor al 40% en todas las categorías de desempeño de las instituciones educativas (Ilustración 19).

Específicamente, en nivel alto de agotamiento emocional se encuentran: el 28,2% de docentes y directivos docentes de instituciones educativas categoría D, el 28,1% de instituciones educativas categoría C, el 18,9% de instituciones educativas categoría B y el 16,9% de docentes y directivos docentes de instituciones educativas categoría A.

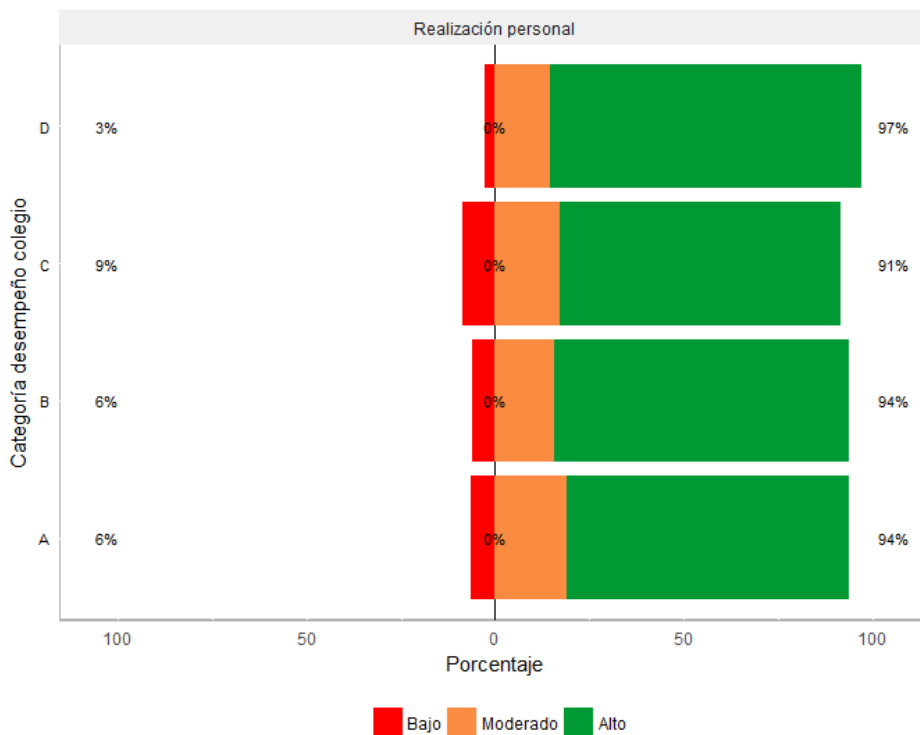
Los docentes con agotamiento emocional tienen un riesgo de 1,5 de estar vinculados con instituciones educativas con desempeño bajo frente aquellos que están vinculados con instituciones educativas de desempeño superior $\chi^2 (1,807) = 8.65677, p < 0.01$ [OR = 1,5 (IC 95% 1,1 – 2,0), $p < 0.01$].

Ilustración 19. Niveles de agotamiento emocional, según clasificación de las instituciones educativas



H8. La baja realización en docentes está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas. En todas las categorías de instituciones educativas, es mayor el porcentaje de docentes y directivos docentes con nivel alto de realización personal (A 72%, B 75%, C 69% y D 80%). En nivel bajo de realización personal, los porcentajes oscilan entre el 3 y el 9% (este último en instituciones educativas categoría C) (Ilustración 20). Sin embargo, no se halló una asociación significativa entre la baja realización de los docentes y el desempeño inferior de las instituciones educativas $\chi^2 (1,803) = 0,002462314, p > 0,05$.

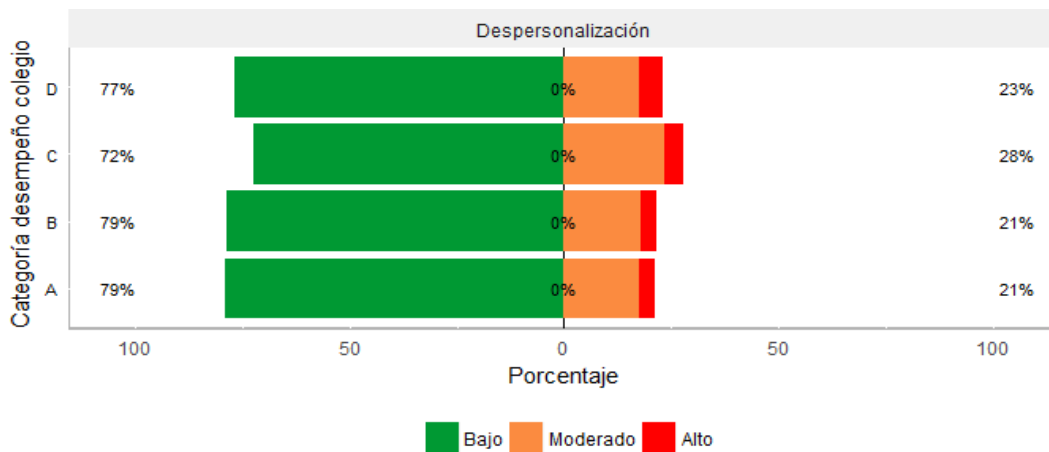
Ilustración 20. Niveles de realización personal según categoría de desempeño de las instituciones educativas



H9. La despersonalización en docentes está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas. En cuanto a la dimensión despersonalización, los porcentajes de docentes y directivos docentes en niveles moderado y alto se encuentran entre el 21% (docentes de instituciones educativas categorías A y B) y el 28% (docentes de instituciones educativas categoría C) (Ilustración 21).

Específicamente, en nivel alto de despersonalización se encuentran: el 3,5% de docentes y directivos docentes de instituciones educativas categoría A, el 3,3% de docentes de instituciones categoría B, el 4,1% de docentes de instituciones educativas categoría C y el 5,6% de docentes de instituciones educativas categoría D. Aun cuando se observa una tendencia, no se halló una asociación significativa entre la presencia de despersonalización en docentes y el desempeño inferior de las instituciones educativas $\chi^2 (1,794) = 2,986156, p > 0,05$.

Ilustración 21. Niveles despersonalización, según clasificación de las instituciones educativas



H10. La exposición a factores de riesgo psicosocial está asociada con la presentación de problemas de salud mental en docentes. Se halló una asociación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la probabilidad de presentar trastornos de salud mental en los docentes y directivos docentes $\chi^2 (1,698) = 27.18922, p < 0,01$. Se evidencia así:

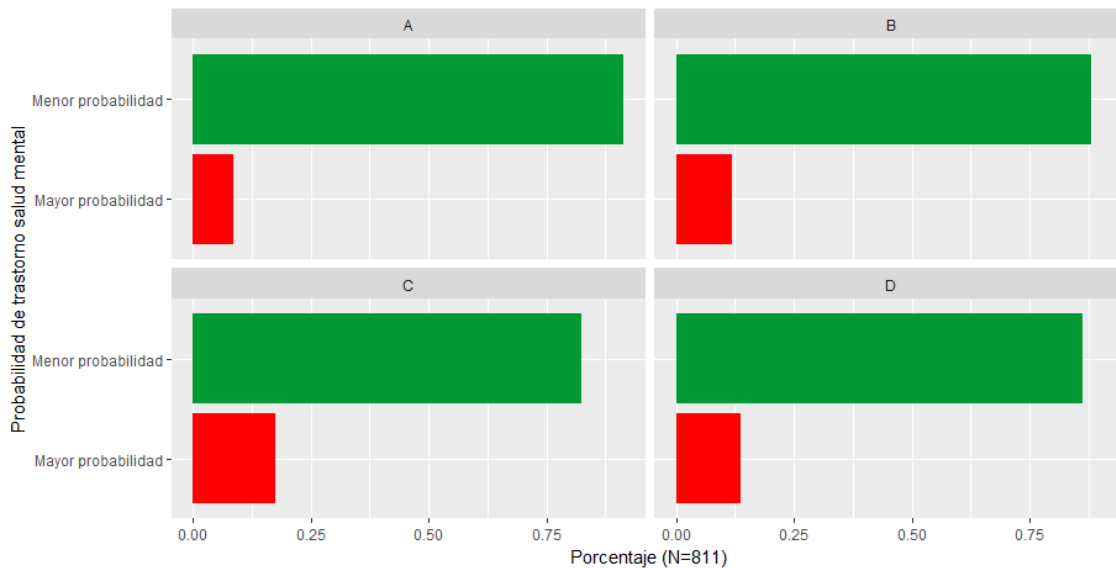
1. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial tienen un riesgo de 5,1 de presentar un trastorno de salud mental frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial, OR = 5,1 (IC 95% 2,5 – 11,2), $p < 0,01$.

2. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral tienen un riesgo de 3,6 de presentar un trastorno de salud mental frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral, OR = 3,6 (IC 95% 2,0 – 7,3), $p < 0,01$.

3. Los docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral tienen un riesgo de 4,3 de presentar un trastorno de salud mental frente aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral, OR = 4,3 (IC 95% 2,5 – 7,9), $p < 0,01$.

H11. La presencia de problemas de salud mental en docentes está asociada con el desempeño inferior de las instituciones educativas. Según los resultados, en las instituciones educativas categoría C, el 17,5% de docentes presentan trastornos de salud mental, en las instituciones educativas categoría D, el 13,6%, en las instituciones educativas categoría B el 11,9% y, finalmente en las instituciones educativas categoría A el 8,6% (*Ilustración 22*). Aun cuando se observa una tendencia, no se halló una asociación significativa entre la presentación de trastornos mentales en docentes y el desempeño inferior de las instituciones educativas $\chi^2(1,811) = 2,5691$, $p > 0,05$.

Ilustración 22. Probabilidad de trastorno de salud mental de docentes y directivos docentes, según categorías de desempeño instituciones educativas.



Para finalizar, al analizar en qué medida las variables del estudio explican el desempeño académico de las instituciones educativas, se encontró que la variable que mejor lo hace es la antigüedad en la institución educativa, Tabla 18.

Tabla 18. Análisis de regresión para explicar el desempeño académico de las instituciones educativas

Variable	Estimación	Error estándar	Valor z	P(> z)
Intersección	-0,40	0,81	-0.501	0,61648
Exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral	0,05	0,23	0.250	0,80254
Exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral	-0,04	0,21	-0.207	0,83604
Agotamiento emocional	0,40	0,21	1.921	0,05470
Despersonalización	0,022	0,20	0.096	0,92387
Realización personal	-0,20	0,22	-0.926	0,35446
Problemas de salud mental	0,38	0,23	1.593	0,11110
Edad	-5,491e-05	9,785e-05	-0.561	0,57467
Nivel de estudios	0,85	0,68	1.261	0,20744
Antigüedad en la institución educativa	0,03	0,01	2.599	0,00934**
Horas de trabajo total (incluyendo todos los trabajos)	-9.291e-03	6.811e-03	-1.364	0,17250

**0.001

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación fue determinar la asociación que existe entre la exposición a factores de riesgo psicosocial de los docentes y su salud mental, con el desempeño académico de las instituciones educativas en Medellín. Así, en este capítulo, primero se discuten los resultados obtenidos en el estudio con el fin de darles contexto a la luz de las teorías e investigaciones que ya se han realizado en el campo. Segundo, se proponen algunas implicaciones derivadas de los hallazgos de este estudio. Tercero, se describen las principales limitaciones de la investigación y se plantean algunas preguntas que puedan orientar futuras estudios. Finalmente, se plantean las principales conclusiones y recomendaciones.

Discusión

En esta sección se analiza:

- 1) Los resultados relacionados con las características demográficas y laborales de los docentes: género, nivel educativo de los docentes y horas de labor docente
- 2) Los hallazgos sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes
- 3) La información relacionada con la asociación entre exposición a factores de riesgo psicosocial, salud mental de los docentes y desempeño.

Características demográficas y laborales de los docentes y directivos docentes. En relación con las características demográficas sexo, edad y máximo nivel educativo, se hizo una comparación con los resultados a nivel Medellín con el fin de identificar si las características de la muestra, son muy diferentes a las de la población de referencia. Como se observa en la Tabla 19, la distribución de la muestra de esta investigación es similar a la de Medellín en términos de sexo, edad y nivel educativo.

Es importante resaltar que la labor docente sigue siendo mayoritariamente una labor desempeñada por las mujeres. En este estudio el 62,8% de los participantes fueron mujeres,

porcentaje muy cercano al de la población de docentes y directivos docentes de Medellín, que en 2017 fue del 65% (Ministerio de Educación Nacional, 2017b) y del porcentaje en Colombia que es del 57% (Ministerio de Educación, 2018). A nivel internacional, de acuerdo con los datos de la OECD (2015), el porcentaje de profesoras reportado por 41 países se encuentra entre el 49% (India) y el 82,9% (Rusia). Según estos mismos datos, en Latinoamérica Brasil reportó un 64,8%, Chile un 59,9% y Costa Rica un 57,2%.

Tabla 19. Comparación de las variables sexo, edad y máximo nivel educativo

Categoría	Opciones	Muestra %	Medellín* %
Sexo	Mujer	62,8	65
	Hombre	36,5	35
Edad	20 a 24	0,5	0,18
	25 a 29	3,3	2,61
	30 a 34	9,9	8,6
	35 a 39	16,3	14,5
	40 a 45	15,1	17,6
	46 a 49	13,9	12,39
	50 a 54	18,2	18,8
	55 a 59	11,5	15,17
	60 y más	6,2	10,11
Máximo nivel educativo	Post-grado	50,2	54
	Técnico / tecnólogo	0,8	0,3
	Profesional	45,4	42,4
	Bachillerato	1,5	3

*Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación Nacional, 2017b)

Reconocer que este grupo ocupacional está compuesto predominantemente por mujeres es relevante para el campo de la seguridad y salud en el trabajo, porque, en términos de género, se ha encontrado que: a) los riesgos ocupacionales son diferentes para hombres y mujeres, por ejemplo, hay mayor probabilidad de que las mujeres presenten enfermedades asociadas al trabajo o las desarrollen más rápidamente, tales como trastornos mentales, problemas osteomusculares y cardiovasculares (Messing, 1997); y b) hay mayor subregistro de accidentalidad y enfermedad laboral en las mujeres (Forastieri, Valentina, 2010). Por estas razones, se han propuesto lineamientos para que la seguridad y salud en el trabajo incluyan un enfoque de género, con

indicadores que permitan identificar qué está ocurriendo con la salud de las mujeres y así implementar intervenciones más específicas (Kane, Penny, Dennerstein, Lorraine, y World Health Organization, 1999; Forastieri, Valentina, 2010; Lu et al., 2014).

Otro de los aspectos demográficos relevantes para la discusión es el nivel educativo de los docentes, teniendo en cuenta que, tal y como se señaló en el capítulo 1 de esta investigación, la formación es una variable de importancia para la política pública colombiana. En la muestra de esta investigación se obtuvo que el 50,2% de los participantes tenía posgrado. Este porcentaje es similar al de Medellín, donde el 54% de sus docentes oficiales tienen posgrado (Ministerio de Educación Nacional, 2017b), y es mayor que el porcentaje reportado para Colombia en 2016, según el cual se calcula que el 40,6% de docentes oficiales tienen posgrado (Ministerio de Educación Nacional, 2017a).

Esto significa que Medellín cuenta con profesores más cualificados que Colombia, y por lo tanto se esperaría que, acorde con la política pública educativa del país según la cual “el rol y la cualificación del docente en el proceso educativo del estudiante juegan un papel preponderante teniendo en cuenta que su nivel de formación incide de manera positiva en la calidad de la educación” (Ministerio de Educación Nacional, 2017a, p. 24), la cualificación de los docentes estuviera impactando el desempeño de los estudiantes y se viera reflejado en pruebas Saber 11. Sin embargo, como se planteó en el Marco Conceptual, los resultados de Medellín en estas pruebas no son tan superiores cuando se comparan con otras ciudades capitales, lo cual invita a seguir indagando otros factores que estén incidiendo en la educación y también a evaluar la formación docente y su impacto en los procesos educativos.

Finalmente, también es relevante señalar la variable horas de trabajo semanales para la institución educativa. Esta variable se seleccionó para ser discutida porque en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, el tiempo y la frecuencia de exposición de un trabajador a un factor de riesgo durante la jornada laboral, son aspectos que se tienen en cuenta no sólo para priorizar intervenciones, sino también para determinar si una enfermedad es enfermedad laboral; así, a mayor tiempo y frecuencia de exposición, aumenta la probabilidad de desarrollo de una enfermedad laboral o la presentación de una lesión (Ministerio del Trabajo, 2014b, p. 24).

Específicamente en el caso de los riesgos psicosociales, cuando se determina el origen de una enfermedad asociada a ellos, se entiende por tiempo de exposición alto una exposición constante o superior a medio día y frecuencia de exposición alta, a una exposición más de 15 días al mes (Ministerio del Trabajo, 2014b, p. 30). Así, en relación con la variable horas de trabajo semanales para la institución educativa, según los resultados de este estudio, solo el 22,3% de los docentes y directivos docentes reportaron que dedican para su labor las 40 horas semanales que están estipuladas para este grupo ocupacional (8 horas diarias) de acuerdo con el Decreto 1850 de 2002 (Presidencia de la República de Colombia, 2002).

Según este decreto 1850, anualmente los docentes y directivos docentes deben trabajar 40 horas semanales durante 45 semanas al año, de las cuales 40 semanas son periodo lectivo (con estudiantes). Las actividades que deben desarrollar se presentan en la Tabla 20. Las cinco semanas restantes deben ser dedicadas a actividades de desarrollo institucional.

Si se tienen en cuenta los resultados de este estudio, se puede concluir que de acuerdo con los participantes, la jornada laboral legal no se está cumpliendo: el 53,7% de ellos reportó trabajar más de 40 horas (Tabla 11) para poder dar cuenta de sus actividades laborales que, como se observa en la Tabla 20, además de la asignación académica, incluyen otras complementarias, actividades que pueden estar implicando para las docentes la necesidad de invertir más tiempo para cumplirlas en su totalidad.

En la siguiente sección, para dar contexto a los resultados sobre el factor de riesgo demandas emocionales, se retomará la información relativa a la jornada laboral y a los tiempos de dedicación que están estipulados para las diferentes actividades.

Tabla 20. Distribución de la jornada de trabajo de los docentes durante el periodo lectivo.

Horas de trabajo diarias = 8 (40 horas semanales)	Pre-escolar		Primaria		Bachillerato*	
	En la institución	Dentro o fuera	En la institución	Dentro o fuera	En la institución	Dentro o fuera
Asignación académica (trabajo directo con los estudiantes).	4 h (50%)	-	5 h (62,5%)	-	4,4 h (55%)	-
Actividades curriculares complementarias (son programadas por el rector y pueden ser):						
1. Administración del proceso educativo.						
2. Preparación de su tarea académica						
3. Evaluación, la calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos						
4. Reuniones de profesores generales o por área						
5. Dirección de grupo y servicio de orientación estudiantil.						
6. Atención de la comunidad, en especial de los padres de familia	2h (25%)	2h (25%)	1h (12,5%)	2h (25%)	1,6h (20%)	2h (25%)
7. Actividades formativas, culturales y deportivas contempladas en el proyecto educativo institucional						
8. Realización de otras actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa e indirectamente en la educación						
9. Actividades de investigación y actualización pedagógica relacionadas con el proyecto educativo institucional						
10. Actividades de planeación y evaluación institucional.						

*Básica secundaria y media

Fuente: elaboración propia con base en el Decreto 1850 de 2002 (Presidencia de la República de Colombia, 2002).

Exposición a factores de riesgo psicosocial y salud mental en docentes

Exposición a factores de riesgo psicosocial. Según los hallazgos de este estudio, el 70% de los docentes y directivos docentes están expuestos a factores de riesgo psicosocial (el 52% en niveles de riesgo alto y muy alto), el 70% a factores de riesgo psicosocial intralaboral, siendo las

demandas emocionales el factor de riesgo psicosocial intralaboral con mayor porcentaje de docentes y directivos docentes en niveles de riesgo alto y muy alto (86,3%) y, finalmente el 66% de docentes y directivos docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Con el fin de contextualizar los resultados, en la Tabla 21 se encuentra un resumen de los resultados de 7 investigaciones realizadas con trabajadores en Colombia en las que se utilizó la batería de evaluación de riesgos psicosociales (Ministerio de la Protección Social, 2010), de los cuales se pudo obtener la información sobre los dominios intralaborales. Se presenta para cada estudio el tipo de población y el porcentaje de participantes expuestos a en niveles de riesgo alto y muy alto en cada dominio.

Como se muestra en la Tabla 21, una de las investigaciones se realizó con N=182 docentes oficiales de Bogotá (Espinosa, 2015). En dos estudios, el trabajo de los participantes implicaba la interacción con niños: N=72 trabajadores de primera infancia (Quintero y Caldas, 2016) y N= 72 trabajadores de una empresa de recreación y entretenimiento infantil (Jiménez, Caicedo, Joven, y Pulido, 2015). Una investigación fue realizada con N=260 profesionales de la salud (Uribe y Martínez, 2013), otra con N=96 trabajadores de una entidad pública (Parra y Pulido, 2013) y otra N=42 docentes de una universidad privada (Rodríguez, Sánchez, Dorado, y Ramírez, 2014). Finalmente, también se incluyen los resultados de la evaluación de 10670 trabajadores colombianos de 23 empresas de los sectores educativo, comercial, industrial, salud y servicios (Londoño, 2017).

Como se observa, cuando se han evaluado demandas en el trabajo en Colombia, el porcentaje de trabajadores con exposición oscila entre 21,4% (Rodríguez et al., 2014) y 100% (Uribe y Martínez, 2013), siendo los resultados de este estudio los terceros en reportar mayor porcentaje de trabajadores con exposición a riesgo psicosocial en términos de demandas del trabajo (Tabla 21), lo cual puede deberse a la cantidad de tareas que los docentes deben realizar durante la jornada laboral y la planeación del año.

En relación con el control sobre el trabajo, en todas las investigaciones (Tabla 21) más del 25% de los trabajadores se encontraban expuestos (es decir, la autonomía frente a la toma de decisiones para realizar su trabajo no es adecuada), siendo el rango de trabajadores expuestos

entre 28,6% (Rodríguez et al., 2014) y 84% (Jiménez et al., 2015). Se observa entonces que los resultados de este estudio (71,3%) se encuentran en el rango de lo reportado, aunque más cercanos a los resultados de los estudios con mayores porcentajes de trabajadores expuestos, lo cual podría explicarse porque, si bien es cierto que los docentes tienen autonomía frente a su docencia, existen formatos, protocolos y lineamientos específicos que deben seguir y de alguna manera les impiden tener mayor control de su trabajo.

En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, también se observa que para más del 25% de los participantes en todas las investigaciones (Tabla 21) hay problemas asociados a las relaciones sociales en el trabajo, reportándose porcentajes de trabajadores expuestos entre el 35,4% (Quintero y Caldas, 2016) y el 91% (Jiménez et al., 2015). Los resultados de este estudio (57,2%) son más cercanos a los resultados de las investigaciones con menores porcentajes de trabajadores expuestos.

Finalmente, en relación con el dominio recompensas, los porcentajes de trabajadores expuestos a niveles de riesgo alto y muy alto en Colombia se encuentran entre 26% (Rodríguez et al., 2014) y 86% (Jiménez et al., 2015). Los resultados de esta investigación (41,6%) están en el rango.

Tabla 21. Comparación de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral según dominios en diferentes investigaciones en Colombia

Autor	Año	Población	N	Dominios	Nivel de Riesgo	%
Vargas, M.	2018	Docentes y directivos docentes oficiales	842	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	66,1
					Medio	20
				Control sobre el trabajo	Alto y muy alto	44,3
					Medio	27
				Liderazgo/relaciones sociales en el trabajo	Alto y muy alto	33,2
	Medio	24				
		Recompensas		Alto y muy alto	41,6	
				Medio	26	
Espinosa, L.	2015	Docentes oficiales	182	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	66
					Medio	16
				Control sobre el trabajo	Alto y muy alto	57
					Medio	19
				Liderazgo/relaciones sociales en el trabajo	Alto y muy alto	59
	Medio	16				
		Recompensas		Alto y muy alto	54	
				Medio	25	
	2016		72	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	75,3

Autor	Año	Población	N	Dominios	Nivel de Riesgo	%
Quintero y Caldas		Trabajadores de primera infancia		Control sobre el trabajo	Medio	17,1
					Alto y muy alto	28
					Medio	40,2
					Alto y muy alto	23,2
					Medio	12,2
Jiménez, Eleonora et al.	2015	Trabajadores de recreación infantil	72	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	77
					Medio	7
					Alto y muy alto	65
					Medio	19
					Alto y muy alto	74
Parra y Pulido	2013	Trabajadores de una entidad pública	96	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	47,9
					Medio	20,8
					Alto y muy alto	45,8
					Medio	17,7
					Alto y muy alto	43,8
Londoño, M.	2017	Trabajadores de 23 Empresas	10670	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	46,7
					Medio	17,9
					Alto y muy alto	31
					Medio	21,5
					Alto y muy alto	37,2
Rodríguez, et al.	2014	Docentes Universitarios	42	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	16,6
					Medio	4,8
					Alto y muy alto	4,8
					Medio	23,8
					Alto y muy alto	21,4
Uribe y Martínez	2013	Profesionales de la salud	260	Demandas del trabajo	Alto y muy alto	96,2
					Medio	3,8
					Alto y muy alto	48,1
					Medio	26,6
					Alto y muy alto	70,8
				Recompensas	Medio	16,5
					Alto y muy alto	61,4
					Medio	15,5

Implicaciones de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Teniendo en cuenta que el instrumento utilizado en este estudio para evaluar riesgos psicosociales se corresponde con los modelos de demanda, control y apoyo social (Karasek Jr, 1979; Karasek y Theorell, 1990) y desbalance esfuerzo, recompensa (Siegrist, 1996), a continuación se discuten los resultados de esta investigación con base en lo reportado de acuerdo con estas teorías.

En esta investigación, los dominios demanda y control obtuvieron el mayor porcentaje de docentes y directivos docentes en niveles de riesgo alto y muy alto (66% y 44% respectivamente), sigue el dominio recompensas con el 41,6% y finalmente el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con el 33,2%. Es decir que, de acuerdo con la teoría, el 66% de los participantes tiene altas demandas en su trabajo y el control o autonomía para dar cuenta de estas demandas es insuficiente para el 44%. Por otra parte, las recompensas asociadas a su labor no son adecuadas para el 41,6% de los docentes y directivos docentes. Finalmente, para el 33,2% no son positivas las recompensas que obtienen por su labor.

Estos resultados, como se describirá a continuación, indican que los docentes tienen alta probabilidad de presentar problemas a nivel de su salud, también en sus relaciones familiares y finalmente, es muy probable que se presenten consecuencias negativas para la institución educativa en términos del desempeño laboral, la motivación y el ausentismo.

A nivel de problemas de salud, se ha reportado que la exposición a factores de riesgo psicosocial como altas demandas, bajo control, soporte social inadecuado, desbalance entre el esfuerzo y la recompensa aumenta la probabilidad de tener problemas cardiovasculares (Backé, Seidler, Latza, Rossnagel, y Schumann, 2012; Gilbert-Ouimet, Trudel, Brisson, Milot, y Vézina, 2014), osteomusculares (da Costa y Vieira, 2009; Long, Johnston, y Bogossian, 2012) y también desarrollar trastornos de salud mental como depresión (Theorell et al., 2015), burnout (Seidler et al., 2014), trastornos relacionados con el estrés (Nieuwenhuijsen, Bruinvels, y Frings-Dresen, 2010) y agotamiento (Lindeberg et al., 2011), trastornos que, como se discutirá en la próxima sección, se identificaron en docentes participantes en esta investigación y, adicionalmente, se encontró asociación con la exposición a factores de riesgo psicosocial. También hay mayor probabilidad de que se vea afectada la vida familiar y social de los docentes así como la calidad y cantidad de tiempo que dedican a compartir en estos espacios (Haar et al., 2014).

En relación con las consecuencias negativas para la institución educativa, las investigaciones también han reportado que la exposición a factores de riesgo psicosocial se asocia con disminución en el desempeño laboral, la motivación y la satisfacción laboral, también con la accidentalidad laboral y el ausentismo (Toro et al., 2010; Fernandes y Pereira, 2016; Lu et al., 2014; Julià, Catalina-Romero, Calvo-Bonacho, y Benavides, 2016). Aun cuando estas variables no fueron estudiadas en la investigación, el ausentismo en particular, se torna aún más problemático porque más del 50% del tiempo de los docentes en la institución educativa está dedicado al trabajo directo con estudiantes (Tabla 20), es decir que, como consecuencia del ausentismo, es muy probable que para los estudiantes disminuya su tiempo de trabajo en el aula.

Finalmente, es importante destacar que las demandas emocionales son el principal factor de riesgo al que se ven expuestos el 86% de los docentes y directivos docentes en niveles de riesgo alto y muy alto y un 8% adicional en nivel medio. De acuerdo con la definición de esta dimensión, se esperaría que las demandas emocionales puntúen como factor de riesgo para los docentes y directivos docentes teniendo en cuenta que esta labor es de interacción constante con usuarios (estudiantes, padres de familia y comunidad). Como se señaló anteriormente (Tabla 20), los docentes deben dedicar al menos el 50% de la jornada laboral a actividades relacionadas con el trabajo directo con estudiantes (50% en pre-escolar, 55% en bachillerato y 62,5% en primaria).

Adicional a este tiempo con estudiantes en el aula, algunas de las actividades curriculares complementarias que deben realizar en la jornada laboral, también implican interacción con estudiantes o padres de familia: disciplina y formación de los alumnos, dirección de grupo y servicio de orientación estudiantil, atención de la comunidad, en especial de los padres de familia y actividades formativas, culturales y deportivas (Presidencia de la República de Colombia, 2002) y en este sentido, la exposición a las demandas emocionales no se limita a la docencia directa, porque los docentes deben seguir realizando actividades laborales que les implican interacción con los usuarios.

Las investigaciones han reportado que la exposición a factores de riesgo como las demandas emocionales se asocian al burnout (Montgomery, Panagopolou, y Benos, 2006). De hecho, una de las bases sobre las que Maslach argumenta el desarrollo del síndrome de burnout (Maslach y

Jackson, 1981) es precisamente la particularidad que tienen algunas labores de requerir una interacción constante con usuarios o clientes. A continuación, se encuentra la discusión de los hallazgos obtenidos en esta investigación en términos de burnout.

Burnout y salud mental. Para esta investigación se seleccionó el modelo teórico de burnout de Maslach (Maslach y Jackson, 1981); como se explicó en el marco conceptual, el burnout se desarrolla como respuesta a la exposición constante a factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo con clientes o usuarios y se manifiesta cuando las personas presentan agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional. Esta investigación, arrojó que el 0,5% de los participantes obtuvieron puntajes de alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal, es decir tienen mayor probabilidad de presentar burnout. Específicamente, el 53% de docentes y directivos docentes presentaron agotamiento emocional, un 23% despersonalización y un 76% alta realización profesional.

Teniendo en cuenta que en Colombia ya se han adelantado algunos estudios sobre burnout en docentes utilizando el cuestionario de burnout de Maslach (ver Tabla 22), se realizó una comparación con el fin de reconocer si la evaluación de este síndrome presenta variaciones.

En relación con la dimensión agotamiento emocional, los estudios realizados (incluyendo este) muestran que el porcentaje de docentes que presentan agotamiento emocional puede estar entre el 48% (García y Muñoz, 2013) y el 76,7% (Ibañez, Márquez, Sánchez, Flórez-Alarcón, y Vera, 2012). Estos porcentajes indican que la presencia de la sintomatología relacionada con este fenómeno está presente en este tipo de población trabajadora, lo cual podría explicarse por su exposición a factores de riesgo psicosocial, en particular, a las demandas emocionales, que, tal y como se ha venido discutiendo, se pueden convertir en un detonante para la presencia de agotamiento emocional (Montgomery et al., 2006).

De acuerdo con la literatura, tener docentes con presencia de síntomas asociados al agotamiento emocional aumenta la probabilidad de desarrollar: 1) problemas gastrointestinales, hipertensión alteraciones del sueño, depresión, alteraciones en el estado de ánimo (Maslach, 2009; Papastyliaou, Kaila, y Polychronopoulos, 2009; Moya-Albiol, Serrano, y Salvador, 2010; Suñer-Soler et al., 2014); 2) problemas en el ámbito familiar (Boles, James, Johnson, Mark, y

Hair, Joseph, 1997) y 3) consecuencias laborales como ausentismo, intención de cambiar de profesión, disminución de la motivación para el trabajo (Ybema, Smulders, y Bongers, 2010; Suñer-Soler et al., 2014).

Adicionalmente, una vez un trabajador tiene agotamiento emocional, si el trabajador sigue expuesto al factor de riesgo, lo más probable es que desarrolle despersonalización, y finalmente, su realización profesional se vea afectada, configurándose el cuadro de burnout (Maslach y Jackson, 1981), el cual, en Colombia es una enfermedad profesional (Ministerio de Educación Nacional, 2015). Vale la pena resaltar que, tal y como se discutió anteriormente, por el tipo de ocupación y por la forma como está distribuida la jornada de trabajo (Tabla 20), los docentes tienen alto tiempo y frecuencia de exposición al principal factor de riesgo para el burnout: interacción con usuarios o clientes; lo cual podría traducirse en mayor riesgo de desarrollar el síndrome (Maslach y Jackson, 1981, Montgomery, Panagopolou, y Benos, 2006).

En relación con la despersonalización, en este estudio el 23% de los docentes y directivos docentes presentan síntomas relacionados. Este porcentaje es menor que el reportado en las investigaciones hechas en Colombia (Tabla 22), según las cuales, los porcentajes de docentes con despersonalización varía entre 66% (Muñoz y Correa, 2012) y 72% (Restrepo et al., 2006) (Tabla 22). Cuando se revisan los porcentajes de docentes con puntuaciones en alta despersonalización, los resultados del presente estudio (4%) también son inferiores a los encontrados en las investigaciones, las cuales reportan entre el 12% (Restrepo et al., 2006) y 29,7% (Padilla et al., 2009). Una explicación para esta diferencia de resultados podría ser el momento en que se recolectaron los datos (inicio del año escolar) o el tamaño de las muestras.

La despersonalización es un proceso en el cual el trabajador se distancia emocionalmente de los usuarios a quien brinda servicio, como una estrategia para protegerse del agotamiento que le producen (Maslach, 2009). La investigación ha mostrado que presentar despersonalización disminuye el compromiso con el trabajo que se realiza, aumenta el ausentismo y la probabilidad de rotación (Holle-Haudebert, Mulki, y Fournier, 2011; Lin, 2012). En esta línea, un docente que presente despersonalización es un docente que empieza a desentenderse de sus estudiantes, no genera empatía con ellos ni con su proceso y tiene mayor probabilidad de ausentarse.

Por último, en la dimensión realización personal, se obtuvo que la mayoría de los docentes y directivos docentes (76%) presentaron alta realización personal, es decir su percepción sobre su autoeficacia y rendimiento en el trabajo es positiva. En relación con los estudios hechos en Colombia (Tabla 22), los resultados están en línea con las investigaciones de Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) quienes reportaron un 95% de docentes con realización personal alta y Díaz, López y Varela (2012) quienes encontraron un 79% en docentes oficiales y 67% en no oficiales (Tabla 22). A modo de hipótesis podría sugerirse que estos resultados de la realización personal de los docentes pueden estar en línea con la vocación que refieren los docentes por su labor.

Tabla 22. Comparación de los resultados de las dimensiones de Burnout en diferentes investigaciones

Autores	Año	Población	N	Dominio	Nivel de Riesgo	%
Vargas, M	2018	Docentes y directivos docentes oficiales	807	Agotamiento emocional	Alto	23
					Medio	30
					Bajo	47
				Despersonalización	Alto	4
					Medio	19
					Bajo	77
				Realización personal	Alto	76
					Medio	17
					Bajo	7
				Burnout	Alto	0,5
Medio						
Bajo						
Restrepo, Colorado y Cabrera	(2006)	Docentes oficiales	239	Agotamiento emocional	Alto	16
					Medio	51
					Bajo	33
				Despersonalización	Alto	12
					Medio	60
					Bajo	28
				Realización personal	Alto	95
					Medio	5
					Bajo	0
				Burnout	Alto	-
Medio						
Bajo						
Padilla et al.	(2009)	Docentes oficiales	343	Agotamiento emocional	Alto	25,3
					Medio	-
					Bajo	-
				Despersonalización	Alto	29,7
					Medio	-
					Bajo	-
				Realización personal	Alto	25,3
					Medio	-
					Bajo	-
				Burnout	Alto	15,6*
Medio						
Bajo						
Ibañez et al.	(2012)	Docentes oficiales	251	Agotamiento emocional	Alto	24,3
					Medio	51,4
					Bajo	24,3
				Despersonalización	Alto	17,9

Autores	Año	Población	N	Dominio	Nivel de Riesgo	%
					Medio	49,4
					Bajo	14,7
				Realización personal	Alto	19,1
					Medio	56,2
					Bajo	24,7
				Burnout	Alto	-
Muñoz y Correa	(2012)	Docentes oficiales y no oficiales	120	Agotamiento emocional	Alto	10
					Medio	38
					Bajo	52
				Despersonalización	Alto	14
					Medio	52
					Bajo	44
				Realización personal	Alto	31
					Medio	49
					Bajo	20
				Burnout	Alto	16
Martínez, Berthel, y Vergara	(2017)	Docentes oficiales	29	Agotamiento emocional	Alto	24
					Medio	52
					Bajo	24
				Despersonalización	Alto	12
					Medio	56
					Bajo	32
				Realización personal	Alto	28
					Medio	72
					Bajo	-
				Burnout	Alto	-
Díaz, López, y Varela	(2012)	Docentes oficiales	38	Agotamiento emocional	Severo	0
					Alto	43
					Normal	57
				Despersonalización	Severo	0
					Alto	2
					Normal	98
				Realización personal	Normal	79
					Moderado	21
					Severo	0
				Burnout	-	-
		Docentes no oficiales	44	Agotamiento emocional	Severo	0
					Alto	32
					Normal	68
				Despersonalización	Severo	0
					Alto	11
					Normal	89
				Realización personal	Normal	67
					Moderado	33
					Severo	0
				Burnout	-	-

*Los autores definieron burnout como: Cansancio emocional alto y despersonalización alta o cansancio emocional alto y realización personal baja

De acuerdo con el modelo teórico de burnout, una baja realización personal, es la última fase para el desarrollo de este síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1981). En este estudio, aun cuando la mayoría de docentes obtuvieron niveles altos de realización personal, hay un 23% de docentes y directivos docentes que ya están presentando problemas con su realización personal en el trabajo. Por una parte, la baja realización se asocia con problemas de ausentismo laboral y falta de compromiso con el trabajo (Hollet-Haudebert et al., 2011); y, adicionalmente, si los docentes tienen agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, se configura el cuadro para síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009) que en la muestra de esta investigación se presenta en el 0,5% de los docentes. Es importante señalar que presentar burnout tiene consecuencias negativas para los docentes en términos de su salud, su desempeño, su motivación, el aumento de la probabilidad de rotación y de abandonar la profesión (Low, Cravens, Grant, y Moncrief, 2001; Schaufeli y Bakker, 2004; Maslach, 2009).

Adicional a estos resultados sobre agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, en esta investigación también se evaluó la salud mental autopercebida utilizando para su tamizaje el GHQ-12. De acuerdo con los hallazgos, el 12% de docentes y directivos docentes tiene probabilidad de tener un trastorno de salud mental (de tipo afectivo). Si se tiene en cuenta que la sensibilidad reportada para este instrumento es del 76,3% (Goldberg et al., 1997), se esperaría que aproximadamente el 9,12% de los docentes y directivos docentes, una vez asistieran a un especialista fueran diagnosticados. Este porcentaje es cercano al reportado por Marín (2010), quien en su estudio con 877 docentes oficiales de Medellín, Colombia encontró una prevalencia del 9,46% de al menos un diagnóstico de salud mental (depresión y ansiedad fueron las principales enfermedades diagnosticadas) para este grupo ocupacional.

Este porcentaje de docentes y directivos docentes con probabilidad de tener un trastorno de salud mental es aún más preocupante si se tiene en cuenta que, de acuerdo con la última encuesta nacional de salud mental, en Colombia (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015) la prevalencia de cualquier trastorno mental para los últimos 12 meses en adultos es de 4,0% (IC 95%: 3,5 - 4,6), es decir que los docentes podrían estar duplicando esta prevalencia, lo cual, está en la misma línea de lo reportado por otros estudios en los cuales los problemas de salud mental en docentes también fueron mayores que los de la población general u otros grupos

ocupacionales (Bogaert et al., 2014; Travers y Cooper, 1993; Yang et al., 2009) y que podría explicarse por la exposición de los docentes a diferentes factores de riesgo psicosocial.

Para finalizar, los hallazgos de esta investigación también aportan evidencia acerca de la asociación que existe entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la presencia de problemas de salud mental. De acuerdo con los hallazgos, los docentes y directivos docentes de este estudio expuestos a factores de riesgo psicosocial (N=697) tienen un riesgo de 7,2 de tener agotamiento emocional, OR = 7,2 (IC 95% 4,9 – 10,9), $p < 0,01$; tienen un riesgo de 2,3 de tener baja realización personal, OR = 2,3 (IC 95% 1,5 – 3,7), $p < 0,01$; y un riesgo de 5,1 de presentar un trastorno de salud mental frente a aquellos que no están expuestos a factores de riesgo psicosocial, OR = 5,1 (IC 95% 2,5 – 11,2), $p < 0,01$.

Estos hallazgos están en línea con lo propuesto por la teoría sobre factores de riesgo psicosocial, es decir que la exposición a estos factores se asocia con problemas de salud mental (Karasek Jr, 1979; OMS, 2004; Sauter et al., 2011; Siegrist, 1996; Toro et al., 2010; Villalobos, 2005); también con lo reportado por estudios con docentes según los cuales la exposición de ellos a factores de riesgo psicosocial, se asocia con la presentación de problemas relacionados con su salud mental (Travers y Cooper, 1993; Bauer et al., 2007; Yang et al., 2009; Gómez y Moreno, 2010; Bogaert et al., 2014; Borrelli et al., 2014); y finalmente, con lo esperado de acuerdo con las disposiciones legales asociadas a seguridad y salud en el trabajo, según las cuales los factores de riesgo psicosocial tienen la capacidad de afectar la salud de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008, 2011; Congreso de Colombia, 2012; Ministerio de Educación Nacional, 2015). Es decir, los resultados de este estudio aportan evidencia acerca de la asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes.

Por otra parte, siguiendo el marco teórico que guio la investigación (Villalobos, 2005), los factores de riesgo psicosocial se desagregan en intralaborales y extralaborales. En estos niveles, también se encontró asociación entre exposición y problemas de salud mental.

Así, los docentes y directivos docentes expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral tienen un riesgo de 6,3 de tener agotamiento emocional, OR = 6,3 (IC 95% 4,3 – 9,4), $p < 0,01$; un riesgo de 2,1 de tener baja realización personal, OR = 2,1 (IC 95% 1,3 – 3,4), $p < 0,01$; y un riesgo de 3,6 de presentar un trastorno de salud mental, OR = 3,6 (IC 95% 2,0 – 7,3), $p < 0,01$ frente aquellos que no están expuestos.

Finalmente, aquellos expuestos a factores de riesgo psicosocial extralaboral tienen un riesgo de 4 de tener agotamiento emocional, OR = 4,0 (IC 95% 2,9 – 5,6), $p < 0,01$, un riesgo de 1,6 de tener despersonalización, OR = 1,6 (IC 95% 1,1 – 2,4), $p < 0,05$, un riesgo de 2,7 de tener baja realización personal, OR = 2,1 (IC 95% 1,3 – 3,4), $p < 0,05$; y un riesgo de 4,3 de presentar un trastorno de salud mental, OR = 4,3 (IC 95% 2,5 – 7,9), $p < 0,01$.

Si se tiene en cuenta que, como se discutió en las secciones anteriores, la exposición a factores de riesgo psicosocial y la presencia de problemas de salud mental influyen de manera negativa en el bienestar de los docentes y que 714 docentes y directivos docentes están expuestos a factores de riesgo psicosocial, se hace necesaria una intervención de los espacios laborales con el fin de amortiguar los efectos que las condiciones de trabajo pueden tener sobre el bienestar de docentes y directivos docentes.

La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental en docentes y su asociación con el desempeño académico de las instituciones educativas. Los resultados de esta investigación no apoyan la evidencia de otros estudios (S. Johnson, 2006; Levin y Lockheed, 2012; S. Johnson et al., 2012; García et al., 2014) en los que se ha reportado que existe asociación entre el desempeño de los estudiantes y las condiciones de trabajo de los docentes tales como el estilo de liderazgo del rector, las relaciones interpersonales entre los docentes, el trabajo en equipo, el acceso a capacitación, el acceso a recursos en el trabajo (materiales, herramientas de trabajo).

En esta investigación, las condiciones de trabajo señaladas anteriormente fueron evaluadas desde el enfoque de riesgo psicosocial encontrándose que, independientemente de la categoría de desempeño de la institución educativa, el porcentaje de docentes y directivos docentes que están

expuestos a múltiples factores de riesgo psicosocial que pueden afectar su salud y desempeño es tan alto, que es improbable que se puedan encontrar diferencias entre las categorías estudiadas.

Por otra parte, aun cuando con los resultados de las investigaciones revisadas (Bush, 1989; Goldman et al., 1997; Beilock et al., 2010; Hadley y Dorward, 2011; Hoglund et al., 2015; McLean y Connor, 2015; Klusmann et al., 2016; Collie y Martin, 2017) se esperaba que la salud mental de los docentes estuviera asociada con el desempeño académico, según los hallazgos de esta investigación, esta asociación se halló entre la variable agotamiento emocional y desempeño académico: los docentes y directivos docentes con agotamiento emocional tienen un riesgo de 1,5 de estar vinculados con instituciones educativas con desempeño inferior $\chi^2(1,807) = 8.65677, p < 0,05$ OR = 1,5 (IC 95% 1,1 – 2,0), $p < 0,05$. Estos resultados concuerdan con lo reportado en dos investigaciones que evaluaron agotamiento emocional y reportaron asociación negativa con los puntajes en las pruebas de lecto-escritura (Hoglund et al., 2015) y matemáticas (Klusmann et al., 2016). Así, es probable que, los docentes con síntomas de agotamiento emocional no puedan aportar de manera positiva al aprendizaje de sus estudiantes porque, aun cuando estén capacitados para hacerlo, no van a contra ni con la energía física ni mental para realizar su trabajo, además que es posible que entre los trabajadores con agotamiento emocional se incremente el ausentismo, y, como se ha discutido, esto disminuye el tiempo que los estudiantes tienen docencia directa.

Finalmente, los resultados de esta investigación no evidencian que la exposición a factores de riesgo psicosocial y la presencia de agotamiento emocional, despersonalización, baja autorrealización y problemas de salud mental en los docentes sean factores que expliquen el desempeño de las instituciones educativas que hicieron parte de este estudio. El hecho de haber encontrado en esta investigación que estos factores no explicaron el desempeño puede tener varias explicaciones. Por una parte, previo a la realización de esta investigación, se desconocía que la exposición a factores de riesgo psicosocial era tan alta y tan homogénea entre las diferentes instituciones educativas (independiente de su desempeño académico), y en este sentido, se dificulta hallar diferencias entre las mismas.

De acuerdo con el análisis, en esta investigación, la única variable asociada con el desempeño académico de las instituciones educativas son los años de antigüedad de los docentes y directivos docentes en la institución, aunque el tamaño del efecto es mínimo (0,03). Esta relación podría comprenderse, teniendo en cuenta que el tiempo de antigüedad en la institución educativa, le puede permitir al docente estar más adaptado a la dinámica del trabajo en la institución, también con el contexto social de la institución, y las necesidades particulares de los estudiantes que allí asisten.

El propósito de esta investigación era determinar si la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes, son factores asociados con el desempeño académico de las instituciones educativas en Medellín. Si bien los resultados no arrojaron que la exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes expliquen el desempeño académico, los hallazgos de este estudio evidenciaron que: un amplio porcentaje de los docentes participantes están expuestos a factores de riesgo psicosocial, que además presentan problemas de salud mental (agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal) y que la exposición a factores de riesgo psicosocial les aumenta el riesgo de presentar trastornos mentales. Los hallazgos también indicaron mayor riesgo de que los docentes tengan agotamiento emocional en instituciones educativas de bajo desempeño.

Los hallazgos de esta investigación son relevantes si se tiene presente que los docentes juegan un papel determinante en el proceso educativo y en la calidad de la educación (Departamento Nacional de Planeación, 2014; García et al., 2014; Ministerio de Educación Nacional, 2014, 2017a; Seebruck, 2015) y haber identificado que las condiciones en que deben trabajar están siendo riesgosas para su bienestar, sirve como base para discusiones en política pública, acerca de la importancia de articular los campos de la educación y la seguridad y la salud en el trabajo, para potenciar la calidad educativa en Colombia no sólo a través de iniciativas para contar con un cuerpo docente más calificado, sino también, iniciativas para garantizarles condiciones de trabajo que no pongan en riesgo su salud y posiblemente permitan implementar con sus estudiantes los conocimientos y habilidades que desarrollan en los procesos formativos en los que participen.

Limitaciones y futuras investigaciones

Esta investigación presenta varias limitaciones. La primera de ellas es el tipo de muestreo que tuvo que realizarse por razones de factibilidad y que no permite hacer inferencias de los resultados a toda la población de docentes y directivos docentes.

Segunda, la fecha la que se recolectó la información: debido al paro de profesores, la recolección de la información tuvo que realizarse en los meses de enero y febrero; en ese momento los docentes y directivos docentes estaban retomando sus actividades laborales después de vacaciones y la mayoría de ellos aún no tenía docencia directa, lo que puede impactar en los resultados sobre sus condiciones de trabajo y su salud.

Tercera, tal y como se expuso, hubo docentes y directivos docentes se rehusaron a participar en la investigación, de tal manera que no fue posible completar el 100% de la población en todas las instituciones educativas. De hecho, de 20 rectores que estaban invitados a participar sólo 5 lo hicieron. Esto puede impactar los resultados en el dominio liderazgo y relaciones sociales, específicamente en la dimensión relación con los colaboradores (subordinados). Adicionalmente, fue menor el número de instituciones de desempeño académico D respecto a las de otras categorías y en ellas, hubo una baja participación de los docentes.

Por otra parte, es importante señalar que, de acuerdo con la literatura revisada, esta investigación es la primera en reunir el campo de la seguridad y la salud en el trabajo con el de la educación en Colombia, teniendo como propósito identificar si las condiciones de trabajo y la salud mental de los docentes están asociadas al desempeño académico de los estudiantes. En este sentido, los resultados del estudio abren un campo de posibilidades para investigaciones futuras tanto en el área de la seguridad y salud en el trabajo como en educación.

Entre otras, se propone abordar la misma temática implementando un diseño de tipo longitudinal que permita evaluar en diferentes momentos del tiempo las condiciones de trabajo y salud mental de los docentes e indicadores de logro de sus estudiantes de tal manera que se pudieran establecer relaciones más directas docente – desempeño de los estudiantes.

También se recomienda en una próxima investigación, recolectar la información en el segundo semestre del año, en un periodo en el que los docentes tengan a su cargo actividades de docencia directa y también en un momento que no coincida con el regreso de vacaciones. Para los análisis, sería importante tener en cuenta otras variables como número de estudiantes por docente (el real, no el promedio estimado en cada institución), ausentismo de los docentes y causas, rotación de los docentes y evaluaciones de desempeño. También realizar una evaluación de exposición a riesgos psicosociales y salud mental con docentes que pertenezcan a instituciones educativas con jornada única.

En relación con la investigación sobre la salud de los profesores, se requiere estudiar otras patologías que también están asociadas a esta ocupación e indagar sobre la capacidad instalada que se tiene para la calificación, atención, rehabilitación y reintegro de posibles docentes y directivos docentes que estén presentando un problema de salud mental de origen laboral. En esta línea, también sería relevante estudiar si los problemas de salud de los docentes están impactando su desempeño en el aula.

Conclusiones y Recomendaciones

La profesión docente sigue siendo mayoritariamente una labor de mujeres. Teniendo en cuenta los lineamientos del área de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda tener en cuenta esta característica para los programas que se implementen desde esta área en las instituciones educativas.

El 25% de la jornada diaria de trabajo de los docentes puede completarse en un lugar diferente a la institución educativa. Es necesario revisar si estas actividades cumplen con las características de teletrabajo y de ser así, se requiere de la adaptación de estas funciones a la normativa vigente.

Más del 50% de los docentes y directivos docentes de este estudio están expuestos a factores de riesgo psicosocial. Siguiendo con los lineamientos legales del campo de la seguridad y salud en el trabajo, todas estas instituciones educativas deben ser intervenidas para amortiguar el daño que el trabajo puede estar causando en los participantes. La principal recomendación es

profundizar a través de diferentes técnicas para reconocer la causa raíz de los problemas en cada institución y de esta manera diseñar intervenciones más efectivas que sean implementadas a la mayor brevedad de tiempo posible.

Teniendo en cuenta que las demandas emocionales (interacción con estudiantes, padres de familia, comunidad) son el factor de riesgo psicosocial intralaboral con mayor porcentaje de docentes y directivos docentes en riesgo alto y muy alto, se recomienda revisar los tiempos y la intensidad de exposición para disminuir la probabilidad de presentar problemas de salud.

De acuerdo con los tamizajes en términos de burnout y salud mental, es importante que desde el área de seguridad y salud en el trabajo se implementen estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria (con docentes que ya requieran rehabilitación) y que se formule un sistema de vigilancia epidemiológica que permita hacer seguimiento efectivo a los casos existentes y disminuya la posibilidad de nuevos casos.

La presencia de agotamiento emocional en los docentes se asoció con el desempeño inferior en las instituciones educativas según las pruebas SABER 11, en este sentido, la implementación de intervenciones como las señaladas anteriormente no sólo es relevante para el bienestar de los docentes y directivos docentes, también lo es para el logro académico de los estudiantes.

Finalmente, los resultados de esta investigación evidencian la importancia de establecer una articulación entre los campos de la educación y la seguridad y salud en el trabajo, con los docentes y su bienestar como elemento central de las políticas públicas enfocadas en impactar la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Alcaldía de Medellín. (2016). *Cifras de educación, Medellín*. Medellín. Recuperado a partir de <http://medellin.edu.co/doc/educacion-en-datos/11-cifras-educacion-2016/file>
- Alcaldía de Medellín. (2017). *Informe de calidad de vida de Medellín, 2016. Educación*. Medellín. Recuperado a partir de <https://goo.gl/8SgCir>
- Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety* (2nd ed). Geneva: International Labour Office.
- Araya, R., Wynn, R., y Lewis, G. (1992). Comparison of two self administered psychiatric questionnaires (GHQ-12 and SRQ-20) in primary care in Chile. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 27(4), 168–173.
- Arias, A. C. (2007). Cuestionario General de Salud-12: análisis de factores en población general de Bucaramanga, Colombia. *Iatreia*, 20(1), pág–29.
- Backé, E.-M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., y Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(1), 67–79. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0643-6>
- Bakewell, D., McConnell, S., Ysseldyke, J., y Christenson, S. (1988). *Teacher stress and student achievement for mildly handicapped students* (Research Report No. 13. Instructional Alternatives Project). Minneapolis: University of Minnesota.
- Barret, A. M., Chawla-Duggan, R., Lowe, J., Nickel, J., y Ukpo, E. (2006). *The concept of quality in education: a review of the “International” literature on the concept of quality in Education*. United Kingdom. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2uyAg2S>
- Bauer, J., Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griesshaber, V., Müller, U., ... Wirsching, M. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(5), 442–449. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0170-7>
- Beilock, S. L., Gunderson, E. A., Ramirez, G., y Levine, S. C. (2010). Female teachers’ math anxiety affects girls’ math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(5), 1860–1863. <https://doi.org/10.1073/pnas.0910967107>

- Belcastro, P. A., Hays, L. C., y Gold, R. S. (1983). Maslach Burnout Inventory: factor structures for samples of teachers. *Psychological Reports*, 53(2), 364–366.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1983.53.2.364>
- Bogaert, I., De Martelaer, K., Deforche, B., Clarys, P., y Zinzen, E. (2014). Associations between different types of physical activity and teachers' perceived mental, physical, and work-related health. *BMC Public Health*, 14(1), 534. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-534>
- Boles, James, Johnson, Mark, y Hair, Joseph. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17–28.
- Borman, G. D., y Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: a meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367–409.
<https://doi.org/10.3102/0034654308321455>
- Borrelli, I., Benevene, P., Fiorilli, C., D'Amelio, F., y Pozzi, G. (2014). Working conditions and mental health in teachers: a preliminary study. *Occupational Medicine*, 64(7), 530–532.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqu108>
- Brookover, W., y Lezotte, L. (1979). *Changes in school characteristics coincident with changes in student achievement*. Institute for Research on Teaching. Recuperado a partir de <http://education.msu.edu/irt/PDFs/OccasionalPapers/op017.pdf>
- Bush, W. S. (1989). Mathematics anxiety in upper elementary school teachers. *School Science and Mathematics*, 89(6), 499–509. <https://doi.org/10.1111/j.1949-8594.1989.tb11952.x>
- Collie, R. J., y Martin, A. J. (2017). Teachers' sense of adaptability: examining links with perceived autonomy support, teachers' psychological functioning, and students' numeracy achievement. *Learning and Individual Differences*, 55, 29–39.
<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.03.003>
- Congreso de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2r5Njpo>
- Congreso de Colombia. (1982). Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. Recuperado a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=3431>
- Congreso de Colombia. Ley 91 de 1989, por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (1989).

- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado a partir de <https://bit.ly/VERk3T>
- Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (1993).
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2uzRVYh>
- Cornejo, R. (2008). Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Revista Docencia*, 16(35), 77–85.
- da Costa, B. R., y Vieira, E. R. (2009). Risk factors for work-related musculoskeletal disorders: a systematic review of recent longitudinal studies. *American Journal of Industrial Medicine*, n/a-n/a. <https://doi.org/10.1002/ajim.20750>
- De Vaus, D. A. (2001). *Research design in social research*. London ; Thousand Oaks, Calif: SAGE.
- Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018*. Recuperado a partir de <https://goo.gl/7TCDC5>
- Díaz, F., López, A., y Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217–227.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15–24.
- Espinosa, L. (2015). *Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital* (Maestría en Salud Ocupacional y Ambiente). Universidad del Rosario, Bogotá.
- Fernandes, C., y Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(0). <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Forastieri, Valentina. (2010). *Women workers and gender issues on occupational safety and health* (International Programme on Safety Health and the Environment). Geneva: ILO.
- García, C. M., y Muñoz, A. I. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la Localidad Uno de Bogotá. *Av. enferm*, 31(2), 30–42.

- García, Maldonado, D., Perry, G., Rodríguez, C., y Saavedra, J. E. (2014). *Tras la excelencia docente: cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos*. (L. Barragán, Ed.). Bogotá, Col.: Fundación Compartir.
- Gilbert-Ouimet, M., Trudel, X., Brisson, C., Milot, A., y Vézina, M. (2014). Adverse effects of psychosocial work factors on blood pressure: systematic review of studies on demand–control–support and effort–reward imbalance models. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(2), 109–132. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3390>
- Goldberg, D. P., y Blackwell, B. (1970). Psychiatric illness in general practice. A detailed study using a new method of case identification. *British Medical Journal*, 1(5707), 439–443.
- Goldberg, D. P., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T. B., Piccinelli, M., Gureje, O., y Rutter, C. (1997). The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27(1), 191–197.
- Goldberg, David. (1967). *The assessment of the severity of non-psychotic psychiatric illness by means of a questionnaire* (Thesis (Ph.D.)). King's College London (University of London), London.
- Goldberg, David. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER-NELSON.
- Goldman, R. K., Botkin, M. J., Tokunaga, H., y Kuklinski, M. (1997). Teacher consultation: impact on teachers' effectiveness and students' cognitive competence and achievement. *American Journal of Orthopsychiatry*, 67(3), 374–384. <https://doi.org/10.1037/h0080240>
- Gómez, y Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (Demanda-Control y Desbalance Esfuerzo-Recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393–407.
- Gómez, Rodríguez, V., Padilla, A. C., y Avella, C. B. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Rev Colomb Psiquiatr*, 38(2), 279–93.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., y Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

- Hadley, K. M., y Dorward, J. (2011). Investigating the relationship between elementary teacher mathematics anxiety, mathematics instructional practices, and student mathematics achievement. *Journal of Curriculum and Instruction*, 5(2).
<https://doi.org/10.3776/joci.2011.v5n2p27-44>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). Concepción o elección del diseño de investigación. En *Metodología de la investigación*. México: : McGraw Hill.
- Herrmann, M., y Rockoff, J. E. (2009). The impact of teaching disruptions on student achievement. *Unpublished Manuscript*. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2uxfvoj>
- Hirsch, E., y Emerick, S. (2006). Teaching and learning conditions are critical to the success of students and the retention of teachers. Final report on the 2006 teaching and learning conditions survey to the Clark County School District and Clark County Education Association. *Center for Teaching Quality*. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2KZua6Q>
- Hoglund, W. L. G., Klinge, K. E., y Hosan, N. E. (2015). Classroom risks and resources: teacher burnout, classroom quality and children's adjustment in high needs elementary schools. *Journal of School Psychology*, 53(5), 337–357. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2015.06.002>
- Hollet-Haudebert, S., Mulki, J. P., y Fournier, C. (2011). Neglected Burnout dimensions: effect of depersonalization and personal nonaccomplishment on organizational commitment of sales people. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(4), 411–428.
<https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134310404>
- Ibañez, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez-Alarcón, L., y Vera, A. (2012). Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 6(2).
- ICFES. Acuerdo N° 000023 de abril 23 de 2014. Por el cual se aprueba la estructura y organización del examen de Estado para la Educación Media ICFES Saber 11° y se adoptan otras determinaciones (2014).
- ICFES. (2014b). Alineación del examen SABER 11°. Lineamientos generales 2014-2.
- ICFES. (2014c). Resolución 000503 de 2014. Metodología para la clasificación de los Establecimientos Educativos y sus sedes y se adoptan otras clasificaciones. Recuperado el 7 de mayo de 2015, a partir de <https://bit.ly/2mjCCPM>

- Iwanicki, E. F., y Schwab, R. L. (1981). A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41(4), 1167–1174.
<https://doi.org/10.1177/001316448104100425>
- Jiménez, E., Caicedo, S., Joven, R., y Pulido, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de La Universidad Industrial de Santander*, 47(1), 47–60.
- Johnson, B., y Stevens, J. J. (2006). Student achievement and elementary teachers' perceptions of school climate. *Learning Environments Research*, 9(2), 111–122.
<https://doi.org/10.1007/s10984-006-9007-7>
- Johnson, J., y Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10).
- Johnson, S. (2006). *The workplace matters: teacher quality, retention and effectiveness* (NEA Best Practices Working Paper). Washington, DC: NEA. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2uAkEMz>
- Johnson, S., Kraft, M. A., y Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools. The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 114(10), 1–39.
- Julià, M., Catalina-Romero, C., Calvo-Bonacho, E., y Benavides, F. G. (2016). Exposure to psychosocial risk factors at work and the incidence of occupational injuries: a cohort study in Spain. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 282–286.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000614>
- Kalimo, R., El-Batawi, M. A., y Cooper, C. L. (1987). *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Geneva: World Health Organization.
- Kane, Penny, Dennerstein, Lorraine, y World Health Organization. (1999). *Women and occupational health: issues and policy paper for the Global Commission on Women's Health*. Geneva: World Health Organization. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2KVEOLL>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285–308.

- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Klusmann, U., Richter, D., y Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology*, 108(8), 1193–1203. <https://doi.org/10.1037/edu0000125>
- Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22(1), 25–33. <https://doi.org/10.1002/smi.1079>
- Laranjeira, C. A. (2008). General Health Questionnaire -2 items: adaptation study to the Portuguese population. *Epidemiologia E Psiquiatria Social*, 17(2), 148–151.
- Levin, H. M., y Lockheed, M. E. (2012). *Effective schools in developing countries*. London: Routledge. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/id/10569284>
- Lin, Y.-W. (2012). The causes, consequences, and mediating effects of job burnout among hospital employees in Taiwan. *Journal of Hospital Administration*, 2(1). <https://doi.org/10.5430/jha.v2n1p15>
- Lindeberg, S. I., Rosvall, M., Choi, B., Canivet, C., Isacson, S.-O., Karasek, R., y Ostergren, P.-O. (2011). Psychosocial working conditions and exhaustion in a working population sample of Swedish middle-aged men and women. *The European Journal of Public Health*, 21(2), 190–196. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckq039>
- Londoño, M. (2017). *Presentación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en una muestra colombiana y su relación con el estrés*. Presentado en 23a Semana de la Salud Ocupacional, Medellín.
- Long, M. H., Johnston, V., y Bogossian, F. (2012). Work-related upper quadrant musculoskeletal disorders in midwives, nurses and physicians: A systematic review of risk factors and functional consequences. *Applied Ergonomics*, 43(3), 455–467. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2011.07.002>
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., y Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6), 587–611. <https://doi.org/10.1108/03090560110388123>
- Lu, M.-L., Nakata, A., Park, J. B., y Swanson, N. G. (2014). Workplace psychosocial factors associated with work-related injury absence: a study from a nationally representative

- sample of Korean workers. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21(1), 42–52.
<https://doi.org/10.1007/s12529-013-9325-y>
- Makowska, Z., Merecz, D., Mościcka, A., y Kolasa, W. (2002). The validity of general health questionnaires, GHQ-12 and GHQ-28, in mental health studies of working people. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 15(4), 353–362.
- Marín, R. (2010). *Factores asociados a los trastornos de salud mental en los docentes públicos de Medellín, 2009* (Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Epidemiología). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Martínez, J., Berthel, Y., y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una Institución Educativa oficial de Sincelejo 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118–128.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37–43.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, Michael, Schaufeli, Wilmar, y Schwab, Richard. (2014). Maslach Burnout Inventory. Instruments and scoring guides. Recuperado a partir de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/full>
- Maslach, Christina, Jackson, Susan, y Leiter, Michael. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual* (Third Edition). Consulting Psychologist Press.
- Maslach, Christina, Leiter, Michael, y Schaufeli, Wilmar. (2009). Measuring Burnout. En *The Oxford handbook of organizational well-being*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- McLean, L., y Connor, C. M. (2015). Depressive symptoms in third-grade teachers: relations to classroom quality and student achievement. *Child Development*, 86(3), 945–954.
<https://doi.org/10.1111/cdev.12344>
- Mèlich, J.-C. (2010). *Ética de la compasión*. Barcelona: Herder.
- Messing, K. (1997). Women’s occupational health: a critical review and discussion of current issues. *Women & Health*, 25(4), 39–68. https://doi.org/10.1300/J013v25n04_03
- Ministerio de Educación. (2018). MEN_DOCENTES-OFICIALES_EPBM. Recuperado a partir de <https://goo.gl/xz5PXn>

- Ministerio de Educación Nacional. (2010). Decreto 869 de 2010, por medio del cual se reglamente el Examen de Estado de la Educación Media, ICFES-Saber 11°.
- Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Informe de gestión y rendición de cuentas*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2zFtKND>
- Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1655 de 2015 por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la seguridad y salud en el trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones (2015).
- Ministerio de Educación Nacional. (2017a). Plan Nacional Decenal de Educación, 2016 -2026. El camino hacia la calidad y la equidad. Recuperado a partir de <https://goo.gl/SQBcvE>
- Ministerio de Educación Nacional. (2017b). Sistema de información de docentes y directivos docentes. Anexo 3A - Archivo 1.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (1994).
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado el 6 de marzo de 2015, a partir de <https://bit.ly/1N1aB7S>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial*. Bogotá, Col.: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio de la Protección Social. (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional*. Bogotá, Col.: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio de Salud. Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud (1993). Recuperado a partir de <https://bit.ly/2NiuOJx>

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Encuesta Nacional de Salud Mental 2015*. Bogotá, Col.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo (1979).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Ministerio de Salud. Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país (1989).
- Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. (2014).
- Ministerio del Trabajo. (2014b). *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés* (Tercera Edición). Bogotá, Col.: Ministerio del Trabajo.
- Montazeri, A., Harirchi, A. M., Shariati, M., Garmaroudi, G., Ebadi, M., y Fateh, A. (2003). The 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12): translation and validation study of the Iranian version. *Health and Quality of Life Outcomes, 1*, 66.
<https://doi.org/10.1186/1477-7525-1-66>
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., y Benos, A. (2006). Work–family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health, 22*(3), 203–212. <https://doi.org/10.1002/smi.1104>
- Morales, E. S., Merchan, M. G., y Parra, J. (2012). Condiciones laborales y de salud de los docentes del Ecuador – 2011-2012. *Revista Retratos de la Escuela, 6*(11), 379–390.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M. Á., y Salvador, A. (2010). Burnout as an important factor in the psychophysiological responses to a work day in Teachers. *Stress and Health, 26*(5), 382–393. <https://doi.org/10.1002/smi.1309>
- Muñoz, C., y Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 3*(2), 226–242.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., y Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine, 60*(4), 277–286. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- OECD. (2015). Women teachers [Data set]. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2Lep16X>

- OMS. (2004). *Promoción de la salud mental: conceptos, evidencia emergente, práctica, informe compendiado*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2JoGbx3>
- Padilla, A., Gómez, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella-García, C. B., Caballero, A., ... Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(1), 50–65.
- Pan, P. C., y Goldberg, D. P. (1990). A comparison of the validity of GHQ-12 and CHQ-12 in Chinese primary care patients in Manchester. *Psychological Medicine*, 20(4), 931–940.
- Papastyliau, A., Kaila, M., y Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12(3), 295–314.
<https://doi.org/10.1007/s11218-008-9086-7>
- Parra, N., y Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5(1), 59–7.
- Petkovska, M. S., Bojadziev, M. I., y Stefanovska, V. V. (2015). Reliability, validity and factor structure of the 12-item General Health Questionnaire among general population. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(3), 478–483.
<https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.075>
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. (1984).
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto Número 1850 de 2002. Por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones (2002). Recuperado a partir de <https://bit.ly/1nWN4Zc>
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (2015). Recuperado a partir de <https://bit.ly/2kkCxcf>
- Quiceno, J. M., y Alpi, S. V. (2007). *Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. Acta Colombiana de Psicología. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2Ncofbh>

- Quintero, J., y Caldas, J. (2016). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales*. (Tesis especialización). Universidad de Manizales, Manizales.
- Restrepo, N. C., Colorado-Vargas, G. O., y Cabrera, G. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de Salud Pública*, 8(1), 63–73.
- Robalino C, Magaly, Körner, A., Unesco, y OREALC. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. [Santiago, Chile]: UNESCO Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H., y Ramírez, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12–17.
- Sánchez-López, M. del P., y Dresch, V. (2008). The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*, 20(4), 839–843.
- Sauter, S. L., Hurrell, J. J., y Levi, L. (2011). Factores psicosociales y de organización. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (3a ed., Vol. II). OIT. Recuperado a partir de <http://ladedp.es/ficheros/documentos/34.pdf>
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Daamen, J., y Van Mierlo, H. (1994). Burnout among Dutch Teachers: An MBI-Validity Study. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 803–812. <https://doi.org/10.1177/0013164494054003027>
- Schmitz, N., Kruse, J., y Tress, W. (1999). Psychometric properties of the General Health Questionnaire (GHQ-12) in a German primary care sample. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 100(6), 462–468.
- Sebruck, R. (2015). Teacher quality and student achievement: a multilevel analysis of teacher credentialization and student test scores in California high schools. *McGill Sociological Review*, 5.

- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., y Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Sosa, Elizabeth. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación colombiana. *Rev CES Salud Pública*, 2(1), 56–65.
- Suñer-Soler, R., Grau-Martín, A., Flichtentrei, D., Prats, M., Braga, F., Font-Mayolas, S., y Gras, M. E. (2014). The consequences of burnout syndrome among healthcare professionals in Spain and Spanish speaking Latin American countries. *Burnout Research*, 1(2), 82–89. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.07.004>
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., ... Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>
- Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales En Contextos Laborales. *Interamericana de psicología ocupacional*, 29(2), 95–137.
- Travers, C. J., y Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7(3), 203–219. <https://doi.org/10.1080/02678379308257062>
- Uribe, A., y Martínez, A. (2013). Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 56–88.
- van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R., y Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch Comparison of Teachers' Burnout. *Psychological Reports*, 81(2), 371–382. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.2.371>
- Vegas, E., y Petrow, J. (2007). *Raising student learning in Latin America: the challenge for the 21st century*. The World Bank. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2LhfjRq>

- 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.
- World Bank. (2008). *Colombia. The Quality of Education in Colombia. An Analysis and Options for a Policy Agenda* (Other Education Study No. 43906) (p. 106). World Bank.
Recuperado a partir de <https://bit.ly/2L6OJxD>
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., y Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123(11), 750–755.
<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2009.09.018>
- Ybema, J. F., Smulders, P. G. W., y Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102–124.
<https://doi.org/10.1080/13594320902793691>

Anexo A Variables institucionales, sociodemográficas y laborales

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Nivel de medición	Valores		Categorías	Tipo de Variable
1	Nomparticipante	Nombre del participante	Nominal	-	-		Sociodemográfica
2	Sexo	Sexo	Nominal	1	Hombre		Sociodemográfica
				2	Mujer		
3	Edad	Edad	Razón	0 - 100	Años		Sociodemográfica
				1	Soltero		
				2	Casado		
				3	Unión libre		
4	Estciv	Estado civil	Nominal	4	Separado		Sociodemográfica
				5	Divorciado		
				6	Viudo		
				7	Sacerdote/monja		
				1	Primaria incompleta		
				2	Primaria completa		
				3	Bachillerato incompleto		
				4	Técnico / tecnológico incompleto		
5	Niveduc	Último nivel de estudios	Nominal	5	Técnico / tecnológico completo		Sociodemográfica
				6	Profesional incompleto		
				7	Profesional completo		
				8	Carrera militar / policía		
				9	Post-grado incompleto		
				10	Post-grado completo		
6	Profesión	Ocupación o profesión	Nominal	-	-		Sociodemográfica
7	Residencia_muni	Municipio de residencia	Nominal	-	-		Sociodemográfica

Continúa en la página siguiente

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Nivel de medición	Valores		Categorías	Tipo de Variable
8	Residencia_depto	Departamento de residencia	Nominal	-	-		Sociodemográfica
				1	1		
				2	2		
				3	3		
9	Estrato	Estrato de los servicios públicos	Ordinal	4	4		Sociodemográfica
				5	5		
				6	6		
				7	Finca		
				8	No sabe		
10	Vivienda	Tipo de vivienda	Nominal	1	Propia		Sociodemográfica
				2	En arriendo		
				3	Familiar		
11	Npec	Número de personas que dependen económicamente	Razón	0 - 15	-		Sociodemográfica
12	Lugartrabajo_muni	Municipio del lugar de trabajo	Nominal	-	-		Sociodemográfica
13	Lugartrabajo_depto	Departamento del lugar de trabajo	Nominal	-	-		Sociodemográfica
14	Nplantel	Nombre de la institución educativa	Nominal	-	-		Información institución educativa
				1	A+		
				2	A		
15	Desem_Acad_IE	Desempeño académico de la institución educativa	Ordinal	3	B		Información institución educativa
				4	C		
				5	D		
14	Antig_IE	Antigüedad en la institución educativa	Razón	0 - 80	Años		Laboral

Continúa en la página siguiente

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Nivel de medición	Valores	Categorías	Tipo de Variable
15	Nombre_cargo	Nombre del cargo en la IE	Nominal	-	-	Laboral
16	Tipo_cargo	Tipo de cargo	Nominal	1	Jefatura – tiene personal a cargo	Laboral
				2	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
				3	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
				4	Operario, operador, ayudante, servicios generales	
17	Nombre_area_IE	Area de desempeño en la IE	Nominal	-	-	Laboral
18	Tipcont	Tipo de contrato	Nominal	1	Temporal menos de un año	Laboral
				2	Temporal de 1 año o más	
				3	Término indefinido	
				4	Cooperativo (cooperativa)	
				5	Prestación de servicios	
				6	No sabe	
19	Horas_trabajo_contrato	Horas de trabajo semanales según el contrato	Razón	0-100	Horas	Laboral
20	Horas_trabajo_real_IE	Horas de trabajo semanales según dedicación del docente	Razón	0-100	Horas	Laboral
21	Tipo_salario	Tipo de salario	Nominal	1	Fijo (diario, semanal, quincenal, mensual)	Laboral
				2	Una parte fija y otra variable	
				3	Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	
22	Número_trabajos	Número de trabajos	Razón	0-10	-	Laboral
23	Horas_trabajo_total	Horas de trabajo total a la semana	Razón	0-150	Horas	Laboral

Anexo B Variables relacionadas con factores psicosociales intralaborales

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Definición*	Medición	Nivel de medición	Valor	Categorías	Tipo de variable
1	D_cuantitativas	Dimensión demandas cuantitativas	Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 13, 14, 15, 32, 43, 47	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
2	D_cargamental	Dimensión demandas de carga mental	Demandas de procesamiento cognitivo de la tarea (atención, concentración, memoria, análisis de información) en relación con el tiempo disponible para realizarla	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 16, 17, 18, 20, 21	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
3	D_emocionales	Dimensión demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 106-114	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
4	E_resp_cargo	Dimensión exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, con impacto en el área, la empresa o las personas	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 19, 22, 23, 24, 25, 26	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
5	D_ambientales	Dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, carga física y de seguridad industrial	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 1-12	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	

Continúa en la página siguiente

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Definición*	Medición	Nivel de medición	Valor	Categorías	Tipo de variable
6	D_jor_trabajo	Dimensión demandas de la jornada de trabajo	Exigencias del trabajo en término de duración y horario de la jornada, pausas y descansos periódicos	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 31, 33, 34	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
3	Riesgo medio							
4	Riesgo alto							
5	Riesgo muy alto							
7	Consist_rol	Dimensión 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.	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 27, 28, 29, 30, 52	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
3	Riesgo medio							
4	Riesgo alto							
5	Riesgo muy alto							
8	Inf_trab_extra	Dimensión influencia del trabajo sobre el entorno 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	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 35-38	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
3	Riesgo medio							
4	Riesgo alto							
5	Riesgo muy alto							
9	Control_autonomia	Dimensión control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, ritmo, forma de trabajar, pausas durante la jornada y tiempos de descanso	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 44-46	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
3	Riesgo medio							
4	Riesgo alto							
5	Riesgo muy alto							
10	Oportunidades_habilidades	Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 39-42	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
3	Riesgo medio							
4	Riesgo alto							
5	Riesgo muy alto							

Continúa en la página siguiente

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Definición*	Medición	Nivel de medición	Valor	Categorías	Tipo de variable
11	Part_cambio	Dimensión participación y manejo del cambio	Mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 48-51	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
12	Clarid_rol	Dimensión claridad de rol	Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización (objetivos del cargo, funciones, resultados, autonomía, impacto del cargo en la Empresa)	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 53-59	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
13	Capacitación	Dimensión capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 60-62	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
14	Caract_lider	Dimensión características del liderazgo	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 los colaboradores	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 63-75	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
15	Rel_col	Dimensión 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. También las características de interacción y las formas de comunicación con la jefatura	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 115-123	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales intralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	

Continúa en la página siguiente

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Definición*	Medición	Nivel de medición	Valor	Categorías	Tipo de variable
16	Retr_desem	Dimensión retroalimentación del desempeño	Información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar medidas para mantener o mejorar su desempeño	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 90-94	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales intralaborales
17	Rel_sociales	Dimensión relaciones sociales en el trabajo	Interacciones con otras personas en el trabajo, en lo referente a: 1) Posibilidad de establecer contacto con otros individuos, 2) Características y calidad de las interacciones, 3) Apoyo social que se recibe, 4) Trabajo en equipo, y 5) Cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo y cuyo fin es la integración)	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 76-89	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales intralaborales
18	Recompensa	Dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sentimiento de orgullo, percepción de estabilidad laboral por estar vinculado a una organización, y el sentimiento de autorrealización asociado a efectuar su trabajo	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 95, 102-105	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales intralaborales
19	Reco_comp	Dimensión reconocimiento y compensación	Retribuciones al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo	Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A. ítems: 96-101	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales intralaborales

*NOTA: Definiciones tomadas del Documento “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Anexo C Variables relacionadas con factores psicosociales extralaborales

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Definición*	Medición	Nivel de medición	Valor	Categorías	Tipo de variable
1	T_fuera_trabajo	Dimensión tiempo fuera del trabajo	Tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio	Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral. ítems: 96-101	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales extralaborales
2	Rel_familia	Dimensión relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar	Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral. ítems: 96-101	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales extralaborales
3	Comuni_rel	Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos	Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral. ítems: 96-101	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales extralaborales
4	Situa_econ	Dimensión situación económica del grupo familiar	Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos	Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral. ítems: 96-101	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales extralaborales
5	Carac_vivi	Dimensión características de la vivienda y su entorno	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y su familia	Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral. ítems: 96-101	Ordinal	1 2 3 4 5	Sin riesgo/riesgo despreciable Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto	Factores psicosociales extralaborales

Continúa en la página siguiente

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Definición*	Medición	Nivel de medición	Valor	Categorías	Tipo de variable
-----	--------	-----------------------	-------------	----------	-------------------	-------	------------	------------------

6	Inf_ext_trabajo	Dimensión influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador	Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral. ítems: 24, 26, 28	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales extralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	
7	Des_vi_tra_vi	Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa (facilidad, comodidad, duración)	Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral. ítems: 1-4	Ordinal	1	Sin riesgo/riesgo despreciable	Factores psicosociales extralaborales
						2	Riesgo bajo	
						3	Riesgo medio	
						4	Riesgo alto	
						5	Riesgo muy alto	

*NOTA: Definiciones tomadas del Documento “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Anexo D Variables relacionadas con salud mental

No.	Rótulo	Nombre de la variable	Definición	Medición	Nivel de medición	Valores	Categorías	Tipo de variable
1	Smg	Salud Mental General	Salud Mental Autopercebida	Cuestionario Salud General de Goldberg (GHQ-12). Ítems:1 -12	Ordinal	1 2	Menor probabilidad de trastorno mental Mayor probabilidad de trastorno mental	Salud Mental
2	Bae	Agotamiento Emocional	Sentimiento de estar sobre-exigido emocional y físicamente por la carga e interacciones personales del trabajo	Cuestionario de Burnout de Maslach. Ítems: 1,2,3,6,8,13,14,16,20	Ordinal	1 2 3	Alto Medio Bajo	Salud Mental
3	Bde	Despersonalización	Sentimientos y actitudes negativos hacia los usuarios y el trabajo en general	Cuestionario de Burnout de Maslach. Ítems:5,10,11,15,22	Ordinal	1 2 3	Alto Medio Bajo	Salud Mental
4	Bauto	Autorrealización	Evaluación negativa y de insatisfacción con el propio desempeño	Cuestionario de Burnout de Maslach. Ítems:4,7,9,12,17,18,19,21	Ordinal	1 2 3	Alto Medio Bajo	Salud Mental
5	Burnout	Burnout	Síndrome asociado a agotamiento emocional, despersonalización y baja autorrealización	Se obtiene con base las tres variables anteriores	Ordinal	1 2	Mayor probabilidad de burnout Menor probabilidad de burnout	Salud Mental

Anexo E Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma A

ID									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ESTUDIO “ASOCIACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PSICOSOCIALES Y LA SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES CON EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES, MEDELLÍN, 2014-2018”,

Cuestionario 1. Factores psicosociales intralaborales

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 con una "X" la correcta.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino que 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

Continúa en la página siguiente

Condiciones ambientales

A1. 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
El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el lugar donde trabajo hace mucho frío	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el lugar donde trabajo hace mucho calor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La luz del sitio donde trabajo es agradable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El espacio donde trabajo es cómodo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cantidad de trabajo

B1. 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
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Esfuerzo mental

C1. Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige estar muy concentrado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

ID									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo me exige memorizar mucha información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Responsabilidades y actividades

D1. 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
En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo respondo por dinero de la Institución Educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el trabajo me dan órdenes contradictorias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jornada de trabajo

E1. Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Trabajo en horario de noche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Decisiones y control

F1. Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo tomar pausas cuando las necesito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cambios

G1. Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

ID									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Información sobre su trabajo

H1. Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la Institución Educativa le ha dado sobre su trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me informan con claridad cuáles son mis funciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la Institución Educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Formación y capacitación

I1. Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la Institución Educativa le facilita para hacer su trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
La Institución Educativa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Relación con el jefe

J1. Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi jefe me da instrucciones claras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento que puedo confiar en mi jefe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Relación con otras personas

K1. 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
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hay integración en mi grupo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi grupo de trabajo es muy unido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rendimiento en el trabajo

L1. 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
Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

ID									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La forma como evalúan mi trabajo en la Institución Educativa me ayuda a mejorar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Satisfacción, reconocimiento, seguridad

M1. 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

En la Institución Educativa confían en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me pagan a tiempo mi salario por mi trabajo en la Institución Educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El pago que recibo es el establecido en el contrato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la Institución Educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Institución Educativa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo en la Institución Educativa es estable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El trabajo que hago me hace sentir bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento orgullo de trabajar en esta Institución Educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hablo bien de la Institución Educativa con otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Relación con clientes y/o usuarios

N1. Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención y el servicio a los usuarios (estudiantes, padres de familia) de la Institución Educativa

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

Mi trabajo me exige interactuar con usuarios muy enojados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige interactuar con usuarios muy preocupados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige interactuar con usuarios muy tristes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige interactuar con personas muy enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo con usuarios que me maltratan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Relación con subordinados

01. Soy jefe de otras personas en mi trabajo

NO (marque esta casilla y pase a las preguntas de la siguiente sección)

SI (marque esta casilla y responda las preguntas que están a continuación)

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo F Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

ID									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuestionario 2. Factores psicosociales extralaborales

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

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 las condiciones de su vida familiar y personal.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba con una "X" la correcta.

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, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Zona de vivienda

A1. Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La zona donde vivo es segura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las condiciones de mi vivienda son buenas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi vivienda hay servicios de agua y luz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vida fuera del trabajo

B2. Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me queda tiempo para actividades de recreación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo buena comunicación con las personas cercanas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las relaciones con mis amigos son buenas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La relación con mi familia cercana es cordial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo G Cuestionario de Burnout de Maslach

ID									
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuestionario 3: Cuestionario de Burnout De Maslach

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas buenas o malas, la respuesta correcta es aquella que expresa su experiencia.

Cuestionario de Burnout

A1. A cada una de las siguientes frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento

	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Todos los días
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo facilidad para comprender como se sienten los estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo que trato a algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar todo el día con estudiantes implica un gran esfuerzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento "quemado" por mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me preocupa el hecho de que me esté endureciendo emocionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento muy activo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento frustrado en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo que trabajo demasiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No me preocupa realmente lo que ocurre a algunos estudiantes a los que trato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con los estudiantes a los que doy servicio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en la página siguiente

	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Todos los días
Me siento estimulado después de trabajar en contacto con estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento acabado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo que los estudiantes que trato me culpan de algunos de sus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cuestionario 4: Cuestionario General de Salud (GHQ-12)

INSTRUCCIONES

Estas preguntas están relacionadas con asuntos relacionados con su salud. Por favor responda si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas semanas. Conteste a todas las preguntas. Marque con una cruz la respuesta que usted escoja.

Recuerde, queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado.

Salud general

- A1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?**
- Mejor que lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos que lo habitual
- Mucho menos que lo habitual
- A2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?**
- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más
- A3. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?**
- Más que lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos útil que lo habitual
- Mucho menos
- A4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?**
- Más capaz de lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos capaz de lo habitual
- Mucho menos
- A5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?**
- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más

Continúa en la página siguiente

A6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más

A7. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?

- Más que lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos que lo habitual
- Mucho menos

A8. ¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?

- Más capaz de lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos capaz que lo habitual
- Mucho menos

A9. ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más

A10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más

A11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más

A12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

- Más feliz que lo habitual
- Aproximadamente lo mismo que lo habitual
- Menos feliz que lo habitual
- Mucho menos que lo habitual

Anexo I Aval a la investigación en categoría riesgo mínimo



Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud Pública
Héctor Abad Gómez

Comité de Ética de la Investigación
Centro de Investigación
Facultad Nacional de Salud Pública

Certificación

El Comité de Ética de la Investigación de la Facultad Nacional de Salud Pública en la sesión 132 del 24 de noviembre de 2015, aprobó el proyecto *Asociación de las condiciones de trabajo psicosociales y la salud mental de los docentes oficiales con el desempeño académico de los establecimientos educativos oficiales, Medellín, 2014-2016.*

El comité da aval al proyecto en la categoría de riesgo mínimo según la resolución 8430 del Ministerio de Salud.

El proyecto de investigación requiere de consentimiento informado según lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Resolución 8430 de 1993.

Si el proyecto de investigación no ha iniciado ejecución en un año después de la expedición del presente aval, se deberá remitir nuevamente al Comité de Ética para su renovación.

Este aval es válido durante toda la vigencia del proyecto de investigación.

Dado en Medellín, el 26 de noviembre de 2015.

SERGIO CRISTANCHO M.

Secretario del Comité en funciones de Presidente.

Centro de Investigación
Facultad Nacional de Salud Pública
Calle 62 No. 52 – 59 of. 232 Tel: 219 68 30
E-mail: eticasaludpublica@udea.edu.co

Anexo J Oficio Secretaría de Medellín

43187638

Lorena Vargas



Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

Medellín, Octubre 3 de 2016

Señores
JEFES DE NÚCLEO
Secretaría de Educación de Medellín

Asunto: Investigación sobre condiciones de trabajo psicosociales y salud mental de los docentes de instituciones educativas oficiales de Medellín.

Cordial Saludo,

La Secretaría de Educación de Medellín en alianza con el grupo de investigación Datus de la Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia, están haciendo un diagnóstico sobre las condiciones de trabajo psicosociales y salud mental de los docentes de Medellín y su impacto en el desempeño académico de las instituciones educativas oficiales del municipio. La información, que tendrá fines exclusivamente académicos, será recolectada en el segundo semestre de 2016 y durante el siguiente año lectivo 2017, mediante la aplicación de tres (3) cuestionarios (Batería de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social, Inventario de Burnout de Maslach y Cuestionario de Salud General de Goldberg) a grupos de 25 a 30 docentes, seleccionados al azar por los investigadores de la Universidad de Antioquia. Este estudio es coordinado por Mónica Lorena Vargas y Ricardo León Gómez, investigadores del grupo Datus de la Universidad de Antioquia, quienes se pondrán en contacto con su institución educativa para coordinar la aplicación de los cuestionarios. Al finalizar la investigación, todas las instituciones participantes obtendrán un informe ejecutivo con los principales factores de riesgo psicosocial encontrados y el perfil general de las condiciones de salud mental de los docentes de la institución. Si tiene preguntas sobre este estudio comuníquese con Mónica Vargas al correo lorena.vargas@udea.edu.co o Ricardo Gómez al correo rleon.gomez@udea.edu.co.

La Secretaría de Educación de Medellín agradece de antemano el apoyo y la colaboración en esta investigación.

Atentamente,

JORGE IVÁN RÍOS RIVERA
Subsecretario de la Prestación del Servicio Educativo
Secretaría de Educación de Medellín.



Centro Administrativo Municipal (CAM)
Calle 44 No. 52 - 165. Código Postal 50015
Línea Única de Atención Ciudadanía 44 44 144
Conmutador 385 5555. www.medellin.gov.co



www.medellin.gov.co

Anexo K Formato consentimiento informado



Consentimiento informado

Queremos invitarlo a participar en el estudio “*Asociación de las condiciones de trabajo psicosociales y la salud mental de los docentes con el desempeño académico de los establecimientos educativos oficiales, Medellín, 2014-2018*”, enmarcado en el decreto 1655 de 2015 sobre seguridad y salud en el trabajo para el Magisterio. El estudio está siendo desarrollado por Mónica Lorena Vargas y Ricardo Gómez, del Grupo de Investigación Datus de la Universidad de Antioquia.

Los cuestionarios que le invitamos a diligenciar tienen como objetivo evaluar las condiciones de trabajo y de salud mental de los docentes y directivos docentes de colegios públicos de Medellín. Participarán 21 colegios seleccionados de manera aleatoria y aproximadamente 1360 docentes.

Al llenar el cuestionario, usted no se expone a ningún riesgo. La información será manejada de manera confidencial y su nombre o datos personales no aparecerán en ningún lugar. Los resultados siempre se presentarán de manera general. Sin embargo, en caso que sus resultados en las pruebas de salud mental lo ameriten, lo contactaremos. También queremos recordarle que su participación es voluntaria y puede retirarse en el momento que así lo desee.

Los resultados que se esperan de este estudio son: 1) Informe general a cada colegio sobre sus condiciones de trabajo salud mental; 2) Publicación de uno (o más) artículo(s); 3) Presentación de los resultados en conferencias; 4) Formación de una Doctora en Educación.

En caso de tener dudas o preguntas sobre el estudio, puede comunicarse con Mónica Lorena Vargas lorena.vargas@udea.edu.co o Ricardo Gómez rleon.gomez@udea.edu.co o al teléfono (4)219-2335

Aceptación de la participación en la investigación

Después de haber leído y comprendido la información arriba presentada, Yo _____ identificado con C.C _____ he leído y comprendido este documento y acepto participar en la investigación, manifestando que: no he recibido presiones verbales, escritas y/o gestuales para participar; que dicha decisión la tomo en pleno uso de mis facultades mentales, de forma consciente, autónoma y libre. Con mi firma también autorizo el uso de mi información para la investigación.

Firma

Fecha

Teléfono (en caso que necesitemos contactarlo(a)):

Proyecto: *Asociación de las condiciones de trabajo psicosociales y la salud mental de los docentes con el desempeño académico de los establecimientos educativos oficiales, Medellín, 2014-2018*

Anexo L Baremos niveles de riesgo psicosocial intralaboral y general

DIMENSIONES INTRALABORALES	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 – 3,8	3,9 – 15,4	15,5 – 30,8	30,9 – 46,2	46,3 – 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 – 5,4	5,5 – 16,1	16,2 – 25,0	25,1 – 37,5	37,6 – 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 – 10,0	10,1 – 25,0	25,1 – 40,0	40,1 – 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 – 13,9	14,0 – 25,0	25,1 – 33,3	33,4 – 47,2	47,3 – 100
Claridad de rol	0,0 – 0,9	1,0 – 10,7	10,8 – 21,4	21,5 – 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 – 0,9	1,0 – 16,7	16,8 – 33,3	33,4 – 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 – 12,5	12,6 – 25,0	25,1 – 37,5	37,6 – 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 – 0,9	1,0 – 6,3	6,4 – 18,8	18,9 – 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 – 8,3	8,4 – 25,0	25,1 – 41,7	41,8 – 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 – 14,6	14,7 – 22,9	23,0 – 31,3	31,4 – 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 – 16,7	16,8 – 25,0	25,1 – 33,3	33,4 – 47,2	47,3 – 100
Demandas cuantitativas	0,0 – 25,0	25,1 – 33,3	33,4 – 45,8	45,9 – 54,2	54,3 – 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 – 18,8	18,9 – 31,3	31,4 – 43,8	43,9 – 50,0	50,1 – 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 – 37,5	37,6 – 54,2	54,3 – 66,7	66,8 – 79,2	79,3 – 100
Demandas de carga mental	0,0 – 60,0	60,1 – 70,0	70,1 – 80,0	80,1 -90,0	90,1 – 100
Consistencia de rol	0,0 – 15,0	15,1 – 25,0	25,1 – 35,0	35,1 – 45,0	45,1 – 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 – 8,3	8,4 – 25,0	25,1 – 33,3	33,4 – 50,0	50,1 – 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 – 0,9	1,0 – 5,0	5,1 – 10,0	10,1 – 20,0	20,1 – 100
Reconocimiento y compensación	0,0 – 4,2	4,3 – 16,7	16,8 – 25,0	25,1 – 37,5	37,6 – 100
DOMINIOS					
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 – 9,1	9,2 – 17,7	17,8 – 25,6	25,7 – 34,8	34,9 – 100
Control sobre el trabajo	0,0 – 10,7	10,8 – 19,0	19,1 – 29,8	29,9 – 40,5	40,6 – 100
Demandas del trabajo	0,0 – 28,5	28,6 – 35,0	35,1 – 41,5	41,6 – 47,5	47,6 – 100
Recompensas	0,0 – 4,5	4,6 – 11,4	11,5 – 20,5	20,6 – 29,5	29,6 – 100
TOTAL INTRALABORAL					
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	0,0 – 19,7	19,8 – 25,8	25,9 – 31,5	31,6 – 38,0	38,1 – 100
TOTAL GENERAL					
Total general de factores de riesgo psicosocial	0,0 – 18,8	18,9 – 24,4	24,5 – 29,5	29,6 – 35,4	35,5 – 100

*NOTA: Los valores consignados corresponden a la Forma A del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales intralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Anexo M Baremos niveles de riesgo psicosocial extralaboral

DIMENSIONES EXTRALABORALES	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	0,0 – 6,3	6,4 – 25,0	25,1 – 37,5	37,6 – 50,0	50,1 - 100
Relaciones familiares	0,0 – 0,9	1,0 – 8,3	8,4 – 16,7	16,8 – 25,0	25,1 – 100
Comunicación y relaciones interpersonales	0,0 – 0,9	1,0 – 10,0	10,1 – 20,0	20,1 – 30,0	30,1 – 100
Situación económica del grupo familiar	0,0 – 8,3	8,4 – 25,0	25,1 – 33,3	33,4 – 50,0	50,1 - 100
Características de la vivienda y su entorno	0,0 – 5,6	5,7 – 11,1	11,2 – 13,9	14,0 – 22,2	22,3 – 100
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 – 8,3	8,4 – 16,7	16,8 – 25,0	25,1 – 41,7	41,8 - 100
Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda	0,0 – 0,9	1,0 – 12,5	12,6 – 25,0	25,1 – 41,7	41,8 - 100
TOTAL EXTRALABORAL					
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 – 11,3	11,4 – 16,9	17,0 – 22,6	22,7 – 29,0	29,1 - 100

*NOTA: Los valores consignados corresponden a trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos (Ministerio de la Protección Social, 2010) p. 153.